الأخلاق المهنية
ومواثيقها وعلاقتها بالعمل

رؤية نظرية تحليلية لواجبات العامل المهنية
من المنظور الاجتماعي

إعداد
الدكتور/ عبدالرحمن الخطيب



مكتبة الأنجلو المصرية

فهرس الكتاب

الفصل الأول
المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الفصل الثاني
العمليات الاجتماعية المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الفصل الثالث
التلوث البيئي.

الفصل الرابع
التطوع والشباب

الفصل الخامس
العولمة وعلاقتها بالعملية التربوية

الفصل السادس
العنف ضد الأطفال

الفصل السابع
نظرية الحاجات التي يجب توفيرها للعاملين في المجالات المهنية

مقدمة الطبعة الأولى

يعـد العمـل والوظـيفة والأخـلاق من القيم الإيجابية لبناء الحياة وركيزتها الأساسية، والعمل هو الوسيلة الأساسية لاكتساب الرزق .قال تعالى "هو الذي جعل لكـم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور" وقال تعالى: وقـل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" صدق الله العظيم، ولقد كانت العلاقـة السـائدة بيـن العمـال وأصحاب العمل في بداية الثورة الصناعية تتسم بالتعسفية ويسودها الظلم والإجحاف والانتقاص من حقوق العمال ولا يوجد تشريع منظم يؤدي إلى تنظيمها، فوصفت في ذلك الوقت (القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين) بعدم الإنصاف وعدم التكافؤ بين طبقة العمال وأصحاب العمل.

وعـند اختفاء نظام الطوائف وظهور الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر ظهرت معها التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فظهرت المشكلات التي كانـت تـؤرق الطبقة العمالية من قبل أصحاب الأعمال، نتيجة لعدم وجود خدمات وقواعـد تنظم تلك العلاقة وعلى أثر ذلك ازداد الاهتمام بالعمال وحقوقهم والنظرة الإنسـانية وتوفـير الأجـواء الاجتماعية الملائمة لهم حتى يتمكن العمال من أداء أدوارهـم بـنجاح فـي ظل خدمات اجتماعية ومهنية تتفق والمواصفات الإنسانية المعـروفة عالمـيا والتي بدأت تأخذ بها الدول المتقدمة الغربية والشرقية والنامية والنامـية المـرتفعة الدخـل، هـذا إلى جانب توفير آليات العمل المدنية كالنقابات والاتحـادات العمالية للمساهمة في التوافيق والتباديل بين مصالح أصحاب الأعمال ومصـالح العمـال، وتحقـيق الحـد الأدنى من الحقوق لطبقة العمال، كما وجدت المنظمات الدولية والإقليمية التي تهتم بشؤون العمل والعمال،وخاصة منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة.

وتكمن أهمية العمل والعمالة ورعايتها العمالية لعمال مملكة البحرين كنموذج مـثالي على سبيل المثال لا الحصر، نظرا لأن المملكة ارتأت عدم الاعتماد الكلي علـى الـنفط كمصدر للدخل نظرا لانخفاض الاحتياطي النفطي، وبالتالي انخفاض مساهمته في الاقتصاد القومي مما دعا المختصين في السياسة الاقتصادية إلى إقامة المؤسسـات الصـناعية والـتجارية والمرافـئ المالـية وكان من بواكير النهضة الصناعية في المملكة إنشاء مصهر لتأمين احتياجاتها من معدن الألمنيوم، فكان أن تأسسـت شـركة ألبا (ألمنيوم البحرين) وذلك في شهر أغسطس١٩٦٨، وفي يناير عام ١٩٦٩ تم التوقيع على عقد بناء المصهر، وتفضل المغفور له الشيخ عيسى بن

سلمان آل خليفة (رحمه الله) حاكم البحرين آنذاك بصب أول سبيكة ألمنيوم لشركة ألـبا في مايو ١٩٧١ بطاقة تصميمية قدرها ١٢٠ ألف طن سنويا.وتضاعف الإنتاج إلى أكثر من عشرة أضعاف حتى وصل فى عام ٢٠٠٣ إلى ٥١٠ الآف طن سنويا ممــا يجعله من اكبر المصاهر الموجودة في العالم، وتبع إنشاء هذا المصنع إنشاء شــركة لسحب الألمنيوم (بلكسكو)عام ١٩٧٧. بطاقة إنتاجية تبلغ ٦ آلاف طن وتم زيــادة الطاقــة الانتاجــيةإلى٢١ ألف طن موزعة حسب وحدات الإنتاج (مقاطع الألمنــيوم، طلاء المعادن، الصهر والفبركة). كما تم إنشاء مجموعة من المصانع المســاعدة علــى ســبيل المثال (ميدال للكابلات، ومصنع درفلة الألمنيوم،وشركة البحريــن لتصــنيع السبائك المعدنية المختلفة النسب من السيلكون لاستخدامها في تصنيع قطع غيار السيارات.هذا وقد بلغ عدد العمالة لأكثر من ٥٠٠٠ عامل، ٨٦% منهم من البحرينيين.

وهــناك قطاع صناعة (البتروكيماويات) والبلاستيك التي أنشئت عام ١٩٧٩، وقطــاع الصــناعة الهندسية(كريات أكسد الحديد) والذي تم إنشاءه في عام١٩٨٥. وقطــاع الصــناعات الغذائية والدوائية (١١٢ مصنع تزاول صناعة أنشطة إنتاجية غذائية مختلفة ويبلغ عدد العاملين في هذا القطاع أكثر من ٢٥٨٢ عامل منهم ٤٥% مــن البحرينيين، وقطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة، وقطاع الملابس الجاهزة (٢٣ مصــنع)، والمــناطق الصــناعية، ومركــز الحرف، ومركزا لبحرين لتنمية الصــناعات الناشــئة، والعمــل فــي مركز المرفأ المائي العالمي،وملحق المركز التجاري للشيراتون وكذلك البنوك البحرينية العملاقة والمصارف والبنوك الخليجية الإقليمــية والبنوك الأجنبية المتميزة،والأسواق المتقدمة في خدماتها كل هذا يحتاج إلــى شخصــية وظيفــية مهنية عالية الكفاءة والجودة في العمل والأخلاق العملية المتمــيزة. لحماية الآلة وحرصا على زيادة وتنمية الموارد المادية والبشرية والتي هي مكونات الدخل القومي.

وقــد جــاء هذا الكتاب وهو الأول من نوعه فى هذا المجال وفى ثقافته ثقافة الأخــلاق المهنــية فى تسعة فصول تناولت موضوعات جديرة بالمعرفة من جانب الشــباب الجــامعى والعمال، والمقبلين على العمل الوظيفى حتى تترسخ لديهم قيم الحفــاظ على حسن أدائهم المهنى، والإلمام بكافة القضايا الاجتماعية والنفسية التى تحيط بهم ليكونوا أكثر جودة وأداء لإعمالهم حاليًا ومستقبلاً بإذن الله تعالى.

المنامة في سبتمبر ٢٠٠٨

دكتور/ عبد الرحمن الخطيب

١

الفصل الأول

المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الفصل الأول
المفاهيم المرتبطة بأخلاقيات المهنة

تعتـــبر عملـــية توضيح وشرح المفاهيم والمصطلحات جانبا كبيرا في تسهيل وتثبيـــت المعانـــي والمهارات والقيم المهنية والأخلاقية التي تعمل على تربية النشأ التربـــية الاجتماعية السليمة وخاصة الشباب المتطلع إلى بناء وطنه وذاته في أسرة واحدة متلاحمة متكاملة.

مفهوم أخلاقيات المهنة :

تلـــك المواثـــيق والقـــيم الخلقية التي يتحلى بها العاملون أثناء تأديتهم أعمالهم وواجـــباتهم الوظيفية والمهنية أثناء تعاملهم مع المستفيدين من أفراد أو جماعات أو تنظـــيمات أو مجـــتمعات في إطار من المسئوليات والخدمات المتاحة في المجتمع. وفـــي هذا الإطار سوف نطرح للنقاش مجموعة من المفاهيم والعمليات والمشكلات التي ترتبط بها على النحو التالي:

أولا: العمل :

يرتـــبط مفهـــوم العمـــل، والإنتاج والعامل،والوظيفة،والواجب،والتكنولوجيا المســـتخدمة في إنجاز الأداء، والواجبات أو المسئولية، والحقوق، وأدوات التعامل مـــع الآخريـــن كأخلاقيات المهنة، بروابط متفاعلة، متضامنة، مشتركة تشكل في مضامينها هيكلية الكفاءة الإنتاجية بكافة مستوياتها المختلفة.

أما العمل:

فهـــو عبارة عن وظيفة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة أو الواجبات أو المسئوليات.

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم العمل إجرائيا على النحو التالي:

مفهوم وتعريف العمل ماضيا وحاضرا:

- قيمة إيجابية تؤدي إلى تحقيق وإشباع حاجات الأفراد، والجماعات والمجتمعات، وبـــه تـــتقدم، وتـــتطور ويعلو شأن تلك المجتمعات، ويقاس به مدى ازدهارها، ونموها كمياً وكيفياً.
- العمـــل قيمة إيجابية لدى أفضل الخلق وهم الأنبياء لأنهم مارسوا العمل حقاً؛ فـــآدم احـــترف الـــزراعة، ونوح احترف التجارة، وداوود الحدادة، وإدريس

الحـياكة، وسـليمان عمل بالغوص، وزكريا بالنجارة، وعيسى عليه الصلاة والسـلام مهـنة الصـباغة، وأشرف المرسلين سيدنا محمد بن عبد الله عليه الصلاة والسلام، مارس رعاية الغنم، والتجارة.

- اليونانـيون القدمـاء احـتقروا العمـل اليدوي لأنهم كانوا متفرغين للأعمال الفلسفية.
- العبرانيون: كانوا يعتبرون العمل مظهراً من مظاهر العبودية.
- الرومانيون: اهتموا باحترام أعمال التجارة والبنوك – فهي أعمال مقبولة.
- المسيحيون: نظرة أكثر إيجابية، تقبلوا العمل على انه توبة أو كفارة عن ذنب قديم كاليهود، لكنهم اهتموا لقيمة العمل ليتمكنوا من المعيشة، مارتن لوثر قائد حركة الإصلاح الديني ان العامل هو خادم الرب، وقيمة العمل مرتفعة.
- الإسـلام: الإسـلام حث على العمل، ويرفع من قدر العامل، قال تعالى: "هو الـذي جعـل لكـم الأرض ذلـولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور".
- " مَنْ عَمِلَ صَالِحاً مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ولَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ". صدق الله العظيم.
- قـرر الإسـلام أنه ليس للإنسان إلا ما يسعى، وإن الإنسان والعمل يرتبطان بخصوصية وحرية الإنسان. (فالعمل هوية وجمال للإنسان وخلقه الطيب).
- العمـل في الدول المتقدمة: مقدس لأن المصانع والدوائر والدواوين الحكومية تعمل بتقنية عالية.
- شـرق آسيا: (اليابان، كوريا، والصين وغيرها) النمور الآسيوية تمثل الرعب الحقيقي للغرب والولايات المتحدة في سوق الصناعة.
- البلدان النامية: سيلعب العمل بها الدعم والتثبيت سوف يتم الارتقاء بالعمل من الارتقاء بالعامل.

ثانيا: مفهوم العامل :

هـو ذلك الإنسان الذي يعمل كي يكسب قوته، وهو القوة الإنتاجية، والإنسانية التي لها حقوق، وواجبات وبناء على ما سبق فإن ذلك يتطلب توظيف هذه الحقوق، والمسئوليات الاجتماعية أن تشمل ناحيتين أساسيتين:

أولاً: قـدرة العـامل علـى الاشـتراك فـي العملية الإنتاجية والمساهمة بدورهم الاجتماعي بها، وهذا يرتبط بسمات أساسية لا بد أن تتوفر في كل عامل على النحو التالي:

- المعلومات الاجتماعية الكافية التي تجعل العامل مدركاً وواعياً لما يفعل إلى أهمية الاشتراك الإسهام في المجتمع.
- المهـارات الاجتماعية التي تجعله قادراً على العمل والاشتراك والإسهام في حياة المجتمع.
- الإجراءات التي يكونها وتصلح للعمل والاشتراك في الإسهام في حياة المجتمع.

وثانياً: بالنسبة لإمكانيات المجتمع في تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التي تجعل العمال قادرين على العمل المنتج، والإسهام في التنمية الاجتماعية.

ويقصد بتلك الإمكانيات التي هيأها كل مجتمع: هي الخدمات العمالية.

١- الخدمات التعليمية:

ويقصـد كافـة الخطوات العلمية التي تؤدي زيادة ونمو ثقافته التي تجعل منه عاملاً مثقفاً واعياً تساعده على النمو الاجتماعي النفسي.

٢- الخدمات التدريبية:

كافـة الخطـوات العلمية التنموية التي تزود العامل بالخبرات، والمعلومات، والمهـارات التي تساعده على زيادة أداءه الفني والتقني مما يؤدي إلى رفع كفاءته الإنتاجية، وبالتالي تكسبه المكانة القيادية.

٣- الخدمات في مجال العمل:

التـي تركـز على إنسانية العامل باعتباره القوة المنتجة وليست الآلة، والتي تشـمل أيضاً على تقبل العامل لنوع المهنة وقدرته على القيام بها إلى جانب تحديد مسـئولياته، وأجـره، وساعات عمله، وينظم فرص الترقي، وتأمينه ضد الحوادث والمرض، والشيخوخة، والموت.

٤- الخدمات الاجتماعية:

وهـذه تحقق وجوده كفرد وإنسان، وكعضو في جماعه، وعضو في المجتمع، فهي تسعى إلى رعاية وإشباع احتياجاته ومواجهة مشكلاته وآماله.

٥- الخدمات الترويحية:

والتي تؤدي به إلى قضاء وقت فراغه، واستمتاعه به في جو مريح بعيداً عن جو العمل والقلق والتوتر.

٦- الخدمات الأسرية:

والتـي يقصـد بها توفير تعليم الأبناء، وإتاحة المرأة للعمل، مع قيامها بدور أعمال النشئة الاجتماعية السليمة للأجيال.

الخدمات الصحية:

تلــك الخدمـــات التي تؤدي إلى حماية العمال ووقايتهم من أخطار الأمراض المهنية، والفحص الدوري، وإعداد الوجبات، كالتهوية والإضاءة، وقاية العامل من مخاطــر الآلـــة، والأجهزة، والرذاذ، الذي قد يؤدي إلى أمراض الجهاز التنفسي، والرئتين، وإصابته بالربو وغيره، وكذلك توفير أوقات الراحة، والاجازات الفترية والسنوية.

٦- الخدمات الاقتصادية:

أ - تلك الخدمات التي تهتم بمسائل الأجور التي تساعد على ممارسة حياة كريمة.

ثالثا: مفهوم المصنع (كنسق إجتماعي Factory as social System)

١- **المصـــنع كنظام:** نظام اقتصادي تصنع فيه السلع بطرق متخصصة، يتجمع فيه العمال بفرص الإنتاج "حل محل الصناعات المنزلية".

٢- **يعــرف المصـــنع:** المنشـــأة التـــي تقوم بتحويل المواد الأولية إلى مصنوعات باستخدام الآلات وتشغيل العمال Factory hands or workers مقابل أجر مع تطبيق نظام التخصص في العمل

وقـــد اقتضت الضرورة زيادة عدد العمال في المصانع، واضطرت المصانع بتنظـــيم روابـــط العمال عن طريق لوائح المصنع Factory regulations + اقتضـــت الضرورة بتنظيم بعض الخدمات الاجتماعية لهؤلاء العمال كوسائل الراحة، التغذية، الترفيه..... الخ.

- **المصنع:** من منظور (البنائية الوظيفية):

أ - نســق يـــتألف من مجموعة من التنظيمات أو الأنساق الفرعية التي تؤدي في الـــنهاية إلى هدف عام وهو تحويل المواد الطبيعية إلى مصنوعات استهلاكية من خلال تشغيل العمال.

- **يـــتكون البـــناء الرســـمي التنظيمي للمصنع:** من مستوى المديرين، والمهندسين ومســـتوى الكتابييـــن والإداريـــن، مستوى العمال المهرة، الوسطى، وعدوى المهارة.

البـــناء الرسمي للاتصال: تقسيم العمل في تسلل وترتيب الوظائف ويعتمد ذلك علـــى الأنشـــطة المختلفة للأفراد إلى الحد الذي يحقق الكفاية الإنتاجية للعمال هـــذا وإن تقســـيم العمـــل حيـــث يـــتم بطريقة واضحة يبتعد عن الازدواجية

والتضارب وتعليل الأضرار وتشجيع العاملين والرحلات، والحوافز تؤدي إلى المحافظة على التوازن داخل المصنع.

٣- **الصناعة**: هي عملية تحويل المواد الأولية إلى مصنوعات. وهي محور النشاط الاجتماعي في المجتمع الحديث.

٤- **التصنيع**: تحويل اقتصاد الدولة إلى اقتصاد صناعة أو زيادة عدد المصانع والإنتاج الصناعي عن ذي قبل. وما ينتج عن هذا التحويل من ظهور مشكلات اقتصادية واجتماعية، ويقاس مدى التصنيع بنسبة عدد العمال الذين يشتغلون بالصناعة إلى جملة المشتغلين، أو بقيمة الإنتاج.

وكذلك الاهتمام لتكنولوجيا الصناعة التي تحقق الربحية – والتصنيع لذلك يرتبط بالمهارة البشرية والتعليم الفني والقدرة المادية والتنظيمية.

٣- **الرضا والإنتاجية في الصناعة**: هي عبارة عن توازن بين ما يعتقد العامل أنه يعطي لمهنته أو وظيفته وبين ما يناله من تلك المهنة أو الوظيفة من حوافز مادية أو رمزية أو الاثنين معاً.

- المكانة المتناسقةStatus consistency فالشباب- تعليم جامعي+ دخل مناسب لتعليمه علاقات إنسانية مناسبة يتوقع أن يكون راضياً.

رابعاً: مفهوم المدخلات في الصناعة: كل المتغيرات والعوامل الأزمة للبرنامج وهي التي تتحول بتفاعلها إلى أنشطة تنفذ لتحقيق الهدف النهائي للبرنامج.

خامساً: المعالجات التحويلية Through puts وهي التي تحول المدخلات إلى مخرجات.

سادساً: المخرجات Out put:

وتتمثل المخرجات في حل المشكلات، ومقابلة الحاجات، وتحقيق الأهداف المهنية في المجال الصناعي وتحقيق الأهداف الشخصية للأخصائيين الاجتماعين. أي قيمة مهاراتهم وخبراتهم المهنية وتنمية تكتيكات الممارسة.

سابعاً: الأمن الصناعي:

١- تلك الإجراءات الصناعية الوقائية، والفنية التي تؤدي إلى المحافظة على حياة وصحة العمال وكافة العاملين في المنشأة الصناعية، وربما يشعرهم بكيانهم، وإنسانيتهم، ويؤدي الى رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم الإنتاجية،.

ثامناً: الموائمة المهنية:

تلك العمليات التي تهدف إلى معرفة وتعيين وتحديد قدرات وميول العاملين في أي مؤسسة، والإمكانيات والأساليب والآليات التي تستخدم لتكليف العمال منع

مؤسســـاتهم المهنـــية العمالـــية، ومـــا يؤدي إلى توافقهم مهنياً بعيداً عن الضغوط الجسمية والنفسية والعملية، يؤدي إلى الكفاية الإنتاجية للمؤسسة أو المنشأة، العامل على حد سواء.

تاسعاً: النقابة أو الجماعة المهنية:

أ - مفهوم النقابة:

١- مفهـــوم الـــنقابة لغوياً: جماعة تمثل طائفة من الطوائف، أو جماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف، فهناك النقيب وموكليه.

٢- فـــي علـــم الاجتماع: جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب الأعمال (العمل) والسلطات المتخصصة.

٣- قـــاموس الخدمـــة الاجتماعـــية: رابطـــة كانت تهتم بالأصل بأجور وأرباح وتوظـــيف طائفة، أو قطاع من العاملين في تخصص واحد كالعاملين بصناعة السيارات، وتمكين العمل في النقابات العملية كما في أمريكا، أو اللجان النقابية كما في مصر.

٤- فـــي تنظـــيم المجتمع: فالنقابة العمالية منظمة يشارك المنضمون فيها، بهدف مواجهة سواء بالشكاوي التي يقدمون، أو فض المنازعات أو الأجور وساعات العمـــل وظـــروفه لتحســـينها، وعموماً هي منظمة دفاعية (عن كل ما يتعلق بتحسين الكفاية الإنتاجية للعمال).

عاشراً: اللجان، واللجان النقابية كمثال:

اللجنة في معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها: مجموعة أفراد تعتمد او تنتخب البحث وإصدار القرارات والتوصيات في الموضوعات التي تحال إليها ويتوقف ذلك على نوع اللجنة ودرجة التعويض.

- **حجم اللجنة**: جماعة مكونة من شخصين فأكثر، يزيد العدد او يكثر ليصل إلى عـــدد ١٥ علـــى أن توزع المسئوليات في لجنة بصورة متكافئة، وهناك لجان مؤقتة ولجان دائمة، واللجان في الصناعة، هناك لجان داخلية لتيسر الخدمات المختلفة داخل المنشأة، ولجان خارج المنشأة ومن أمثلتها اللجان النقابية.

والجديـــد بالذكـــر إن الجمعية العمومية للنقابة العامة للعمال تتكون من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن والصناعات التي تضمنها النقابة على مستوى القطر..

إحدى عشر: ضغوط العمل:

حالـــة عـــدم الـــتوافق بين متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانيات المتاحة، بمعنى آخر: هي رؤيتنا لاحتياجات الحياة وآليات السعي لتحقيقها.

إثنا عشر: الاتحاد العام للنقابات للعمال:

تـــتكون الجمعية العمومية للاتحاد العام من الجمعية العمومية، والذي تختارهم مجالس إدارة النقابات العامة وفقا لاحكام قوانين النقابات العمالية فى بعض الدول.

ثلاث عشر: مجلس إدارة الاتحاد العام:

يتكون من عدد من الأعضاء ويحدده النظام الأساسي للاتحاد ويتم انتخابهم من الجمعـــية العمومـــية بالاقتراع السري من بين من ترشحهم مجالس إدارة النقابات العامة.

أربع عشر: الانتماء كعملية اجتماعية

تعرف عملية الانتماء :بأنها كافة المورثات الاجتماعية التي ورثها الفرد وأدت إلـــى ربـــط الإنسان بوطنه ونسيجه الاجتماعي وجعلت منه كائنا اجتماعيا بناءا ذو قيمة فعلية في وطنه الكبير.

خمس عشر:القيم المهنية:

- هـــي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً.

ومن جانبنا نحن نضع هذا التعريف الإجرائي لمفهوم القيم:

- هـــي مجموعـــة من الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة أو مجتمع معين.
- تختلف قيم كل مجتمع عن الآخر وفقاً للثقافة السائدة في المجتمع وأيديولوجيته.
- تتحول هذه القيم إلى موجهات توجه سلوكنا داخل المجتمع.
- توجـــد العديد من القيم الإيجابية التي يجب المحافظة عليها وتوارثها جيل بعد جيل.

سادس عشر: التلوث البيئي:

الـــتلوث البيئي مصطلح يُعنى بكافة الطرق التي بها يتسبب النشاط البشري في إلحـــاق الضرر بالبيئة الطبيعية. ويشهد معظم الناس تلوث البيئة في صورة مَطْرَح مكشـــوف للنفايات أو في صورة دخان أسود ينبعث من أحد المصانع .ولكن التلوث قد يكون غير منظور، ومن غير رائحة أو طعم. وبعض أنواع التلوث قد لا تتسبب

حقـيقة فـي تلوث اليابسة والهواء والماء، ولكنها كفيلة بإضعاف متعة الحياة عند الناس والكائنات الحية الأخرى. فالضجيج المنبعث من حركة المرور والآلات مثلاً، يمكن اعتباره شكلاً من أشكال التلوث.

سابع عشر: مفهوم العمل التطوعى:

ذلـك الجهد والنشاط العقلى والإنسانى الذى يقوم بها المطوعون للمساهمة فى عمليات التنمية الاجتماعية أو الاقتصادية باجر زهيد وفق إمكانيات كل مجتمع.

ثامن عشر: مفهوم الإساءة للأطفال:

كافة أشكال العنف النفسى، والجسدى، والجنسى الذى يتعرض له الأطفال من جانب المحيطين بهم من الأهل أو الأقارب أو غير ذلك كما هو موضح فى الكتاب.

مراجع الفصل الأول

١- أحمــد خالد علام، عصمت عاشور أحمد، التلوث والتوازن البيئي، المكان غير مبين، ص ٨٠.

٢- أحمد ماهر، كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٨.

٣- عــبد الرحمــن الخطيــب، الخدمات الاجتماعية في مجال الشباب والعمال من مــنظور الخدمــة الاجتماعية، مكتب الخدمات العلمية، القاهرة، ٢٠٠٥.

٤- علــي الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية الأصالة والمعاصرة (الجزء الثاني). مكتبة عين شمس، القاهرة، أغسطس ١٩٩٣.

٥- علــي فكري، قاموس التربية الاجتماعية وفن التعامل مع الآخرين، دار الفضيلة، القاهرة (السنة غير مبين).

٦- محمــد عــبد الغني حسن هلال، مهارات إدارة الأداء معايير وتطبيقات الجودة في الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية القاهرة ١٩٩٦.



الفصل الثاني
العمليات الاجتماعية المرتبطة بأخلاقيات المهنة

الفصل الثاني
العمليات الاجتماعية المرتبطة بأخلاقيات المهنة

أولا: العمل :

يرتــبط مفهــوم العمل، والإنتاج والعامل، والوظيفة، والواجب، والتكنولوجيا المســتخدمة في إنجاز الأداء، والواجبات أو المسئولية، والحقوق، وأدوات التعامل مــع الآخرين كأخلاقيات، بروابط متفاعلة، متضامنة، مشتركة تشكل في مضامينها هيكلية الكفاءة الإنتاجية بكافة مستوياتها المختلفة.

وبالنســبة للواجب: فهو جزء من الجهود التي تبذل من الأفراد ذهنية وعقلية وجسمية أو معنوية.

والواجــبات هــي المســئوليات التي يكلف بها الفرد لأداء العمل أو الوظيفة، لاسيما وأن الوظيفة هي (مجموع الواجبات).

أما العمل:

فهــو عبارة عن وظيفة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة أو الواجبات أو المسئوليات.

في ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم العمل إجرائيا على النحو التالي:

مفهوم وتعريف العمل:

- قــيمة إيجابــية تــؤدي إلــى تحقــيق وإشــباع حاجات الأفراد، والجماعات والمجتمعات، وبه تتقدم، وتتطور ويعلو بشأن تلك المجتمعات، ويقاس به مدى ازدهارها، ونموها كمياً وكيفياً.
- العمــل قــيمة إيجابــية لدى أفضل الخلق وهم الأنبياء لأنهم مارسوا حقاً فآدم احــترف الزراعة، ونوح التجارة، وداوود الحدادة، وإدريس الحياكة، وسليمان عمــل الغــوص، وزكريا النجارة، وعيسى الصباغة، وأشرف المرسلين عليه الصلاة والسلام رعاية الغنم، والتجارة.
- اليونانــيون القدمــاء احــتقروا العمــل اليدوي لأنهم كانوا متفرغين للأعمال الفلسفية، والتربوية والرياضية. كارسطو، وأفلاطون (جمهورية أفلاطون).
- العبرانيون: كانوا يعتبرون العمل مظهراً من مظاهر العبودية، لكنهم تجاريون.
- الرومانيون: اهتموا باحترام أعمال التجارة والبنوك – فهي أعمال مقبولة.

- المسيحيون: نظرة أكثر إيجابية، تقبلوا العمل على انه توبة أو كفارة عن ذنب قديم كاليهود، لكنهم اهتموا لقيمة العمل ليتمكنوا من المعيشة، مارتن لوثر قائد حركة الإصلاح الديني ان العامل هو خادم الرب، وقيمة العمل مرتفعة.
- الإسلام: الإسلام حث على العمل، ويرفع من قدر العامل، قال تعالي: "هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وكُلُوا من رِّزْقِه وإِلَيْه النُّشُورُ".
- " مَنْ عَملَ صَالحاً مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وهُوَ مُؤْمنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ولَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ". صدق الله العظيم.
- قــرر الإســلام أنه ليس للإنسان إلا ما يسعى، وإن الإنسان والعمل يرتبطان بخصوصية وحرية الإنسان. (فالعمل هوية وجمال للإنسان).
- العمــل في الدول المتقدمة: مقدس لأن المصانع والدوائر والدواوين الحكومية تعمل بتقنية عالية.
- شــرق آسيا: (اليابان، كوريا، والصين وغيرها) النمور الآسيوية تمثل الرعب الحقيقي للغرب والولايات المتحدة في سوق الصناعة.
- البلدان النامية: سيلعب العمل بها الدعم والتثبيت سوف يتم الارتقاء بالعمل من الارتقاء بالعامل.

فــالعمل هــو الطريق الوحيد للإحساس بالقيمة والنجاح، والمصدر الأساسي للإمكانيات وموارد الأمة الراقية والمتقدمة. وبالنسبة للواجب: فهو جزء من الجهود التي تبذل من الأفراد ذهنية وعقلية وجسمية أو معنوية.

والواجبات هي المسئوليات التي يكلف بها الفرد لأداء العمل أو الوظيفة.

الواجبات: تعريف الواجب: هو ما لزم القيام به وتحتم أداؤه على كل فرد من أفراد المجتمع الإنساني في الحياة.

والواجبات نوعان:

١. فــردية وهي التي تطلب ومفروضة من الأفراد جميعا على اختلاف وظائفهم واعمالهم.
٢. واجــبات عامـــة.واجبات متلازمة مع الإنسان ولا يمكنه التخلي عنها كواجبه نحو ذاته، وربه، ووطنه،ووالديه،واقرباءه، وأصدقاءه، وحرماته.

مفهوم العامل:

هــو ذلك الإنسان الذي يعمل كي يكسب قوته، وهو القوة الإنتاجية، والإنسانية التي لها حقوق، وواجبات وبناء على ما سبق فإن ذلك يتطلب توظيف هذه الحقوق، والمسئوليات الاجتماعية أن تشمل ناحيتين أساسيتين:

قــدرة العامل على الاشتراك في العملية الإنتاجية والمساهمة بدورهم الاجتماعي بها، وهذا يرتبط بسمات أساسية لا بد أن تتوفر في كل عامل على النحو التالي:

١- المعلومات الاجتماعية الكافية التي تجعل العامل مدركاً وواعياً لما يفعل إلى أهمية الاشتراك الإسهام في المجتمع.

٢- المهـــارات الاجتماعية التي تجعله قادراً على العمل والاشتراك والإسهام في حياة المجتمع.

٣- الإجــراءات التـــي يكونهـــا وتصـــلح للفعل والاشتراك في الإسهام في حياة المجتمع.

وثانـــياً: بالنســـبة لإمكانيات المجتمع في تهيئة الظروف والأجواء المناسبة التي تجعل العمال قادرين على العمل المنتج، والإسهام الاجتماعي.

ويقصد بتلك الإمكانيات التي هيأها كل مجتمع: هي الخدمات العمالية.

٧- الخدمات التعليمية:

ويقصـــد كافـــة الخطوات العلمية التي تؤدي زيادة ونمو ثقافته التي تجعل منه عاملاً مثقفاً واعياً تساعده على النمو الاجتماعي النفسي.

٨- الخدمات التدريبية:

كافـــة الخطـــوات العلمية التنموية التي تزود العامل بالخبرات، والمعلومات، والمهـــارات التي تساعده على زيادة أداءه الفني والتقني مما يؤدي إلى رفع كفاءته الإنتاجية، وبالتالي تكسبه المكانة القيادية.

٩- الخدمات في مجال العمل:

التـــي تركـــز على إنسانية العامل باعتباره القوة المنتجة وليست الآلة، والتي تشـــمل أيضاً على تقبل العامل لنوع المهنة وقدرته على القيام بها إلى جانب تحديد مســـئولياته، وأجـــره، وساعات عمله، وينظم فرص الترقي، وتأمينه ضد الحوادث والمرض، والشيخوخة، والموت.

١٠- الخدمات الاجتماعية:

وهـــذه تحقق وجوده كفرد وإنسان، وكعضو في جماعه، وعضو في المجتمع، فهي تسعى إلى رعاية وإشباع احتياجاته ومواجهة مشكلاته وآماله.

١١- الخدمات الترويحية:

والتـــي تؤدي به إلى قضاء وقت فراغه، واستمتاعه به في جو مريح بعيداً عن جو العمل والقلق والتوتر من خلال توفير الأندية، ودور النقاهة، والشواطئ،

ودور السـينما والأنشطة الرياضية، وممارسة كافة الأنشطة والهادفة إلى الراحة النفسية.

١٢- الخدمات الأسرية:

والتـي يقصـد بها توفير تعليم الأبناء، وإتاحة المرأة للعمل، مع قيامها بدور أعمـال النشئة الاجتماعية السليمة للأجيال، المساعدات المالية الأسرية، كالقروض الميسرة، والاستشارات الأسرية، والتي تجعل من الأسرة مجالاً أكثر حيوية ونشاطاً تؤدي إلى قيام الأسرة لوظائفها الاجتماعية، الإيجابية، والاقتصادية، والتعليمية.

١٣- الخدمات الصحية:

تلـك الخدمـات التي تؤدي إلى حماية العمال ووقايتهم من أخطار الأمراض المهنية، والفحص الدوري، وإعداد الوجبات، كالتهوية والإضاءة، وقاية العامل من مخاطـر الآلـة، والأجهزة، والرذاذ، الذي قد يؤدي إلى أمراض الجهاز التنفسي، والرئتين، وإصابته بالربو وغيره، وكذلك توفير أوقات الراحة، والإجازات الفترية والسنوية.

١٤- الخدمات الاقتصادية:

تلك الخدمات التي تهتم بمسائل الأجور التي تساعد على ممارسة حياة كريمة، من خلال توفير:

ب- تهيئـته للتنظـيمات التـي تساعد العامل على الحصول على حاجاته الأولية كالطعام، الشراب، الملبس، وترويح، وأجور.

جـ- معاونـته على تكوين اتجاهات وقيم جماعية، كيفية الادخار والتوفير لمواجهة احتـياجاته فـي المستقبل وتمكينه من تنظيم الميزانية والموازنة من متطلبات الحاضـر والمسـتقبل، وكذلك التأمينات الاجتماعية التي تساعد على طمأنينته وتحقيق الآمن النفسي والاجتماعي له.

رابعا: مفهوم المصنع (كنسق اجتماعي Factory as social System)

١- **المصـنع كنظام:** نظام اقتصادي تصنع فيه السلع بطرق متخصصة، يتجمع فيه العمال بغرض الإنتاج "حل محل الصناعات المنزلية".

٢- **يعـرف المصـنع:** المنشـأة التـي تقوم بتحويل المواد الأولية إلى مصنوعات باستخدام الآلات وتشغيل العمال Factory hands or workers مقابل أجر مع تطبيق نظام التخصص في العمل.

وقـــد اقتضت الضرورة زيادة عدد العمال في المصانع، واضطرت المصانع بتنظـــيم روابط العمال عن طريق لوائح المصنع Factory regulations + اقتضت الضـــرورة بتنظـــيم بعـــض الخدمـــات الاجتماعية لهؤلاء العمال كوسائل الراحة، التغذية، الترفيه..... إلخ.

ب- مسلمات الاتجاه الوظيفي للمصنع من الوجهة الوظيفية: وتتلخص في الآتي:

- يمكـــن الـــنظر إلى أي شيء سواء كان حقاً أو اجتماعياً، أو فرداً، أو جماعة صـــغيرة، أو تنظيماً رسمياً أو مجتمعاً، أو حتى العالم بأسره على انه نسق أو نظام system، وهذا النسق يتألف من عدة أجزاء مترابطة.
- كـــل نسق له احتياجات أساسية لابد من الوفاء بها، وإلا سوف يفنى أو يتغير جوهرياً.
- لابـــد أن يكون النسق في حالة توازن من خلال كل الأجزاء تتعاون في تلبية الاحتياجات.
- كل جزء من أجزاء النسق قد يكون وظيفياً أي يسهم في تحقيق التوازن.
- علـــى تحقـــيق كل حاجة من حاجات النسق بواسطة عدة آليات أو بدائل مثال دعاية الأسرة قد يكون البديل فمنها الحضانات "دور الحضانة".
- وحدة التحليل: يجب ان تكون الأنشطة أو النماذج المتكررة. فالتحليل الاجتماعي الوظيفـــي: لا يحاول شرح كيف تقوم الأسرة بتربية أبناءها ولكن الممكن توفير الكيفية التي تحقق للأسرة كنظام لهذا الهدف لضمان استمرارية النسق فالمصنع نســـق له وظـــيفة اجتماعية: هي الإسهام في استمرار التوازن في المجتمع من خلال اشتراكه في عملية التنمية. وله انساق فرعية: إداراته المختلفة التي تشكل عناصـــر بـــنائه ووحداتـــه، التـــي يجب ان يسود بها علاقات متماسكة بنائية، ومـــتعاونة حتى تحقق استمرار نسق المصنع الكبير. وأي خلل في نسق صغير مكـــون يـــؤدي الى خلل في العناصر "مثل المؤمنين في توادهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالحمى والسهر".
- يـــتكون البـــناء الرســـمي التنظيمي للمصنع: من مستوى المديرين، والمهندسين ومستوى الكتابيين والإداريين، مستوى العمال المهرة، الوسطى، وعدوى المهارة.
- التصـــنيع: تحويـــل اقتصاد الدولة الى اقتصاد صناعة أو زيادة عدد المصانع والانـــتاج الصـــناعي عـــن ذي قـــبل. وما ينتج عن هذا التحويل من ظهور مشـــكلات اقتصادية واجتماعية، ويقاس مدى التصنيع بنسبة عدد العمال الذين يشتغلون بالصناعة إلى جملة المشتغلين، أو بقيمة الإنتاج.

وكذلــك الاهــتمام بتكنولوجــيا الصناعة التي تحقق الربحية – والتصنيع لذك يرتبط بالمهارة البشرية والتعليم الفني والقدرة المادية والتنظيمية.

٣- أنواع الصناعات:

أ - الصــناعة الأساســية: التــي لهــا صيغة قومية، حيوية، جوهرية – كالحديد والصلب.. الخ.

ب- الصناعات المنزلية: الأعمال والأشغال المنزلية – كالتطريز، الخياطة.. الخ.

جـ- الصناعات الاستخراجية: التعدين – المحاجر، استخراج البترول.

د - الصناعات الثقيلة: وزن المادة بالنسبة إلى الوحدة التشغيلية، وقيمة وزن إنتاج معين، وتكاليف المواد بالنسبة إلى قيمة الإنتاج الكلية ووحدات القوى الكابلات والأجهزة الخاصة بالقطارات والطائرات والسفن والأبنية الجاهزة.

هـ- الصناعات الخفيفة: كصناعة السجاد، والملابس الجاهزة، أو المفروشات..ألخ.

و- الصناعة المحلية: التي تستهلك محلياً، كالسجاد المحلي، والخزف، والبلاستك.

ز- الصناعة الأولية: صيد الأسماك ونعليبها، التعدين، قطع الخشاب، الزراعة.

ح- الصــناعة الــثانوية: تحويل الثروات الطبيعية إلى سلع نافعة للإنسان كالنخل والعسل، وصناعة البندورة (معلبات) وصناعة العصائر المختلفة.

ط- صــناعة الخدمــات: مجــال البناء، والإدارة، وتوفير المياه، الكهرباء والغاز وتمهيد الطرق والمواصلات وصناعة الخبز والحلوى.

الرضا المهني والإنتاجية في الصناعة:

هي عبارة عن توازن بين ما يعتقد العامل أنه يعطي أو يقدم لمهنته أو وظيفته وبين ما يناله من تلك المهنة أو الوظيفة من حوافز مادية أو رمزية أو الاثنين معاً.

- المكانة المتناسقة Status cunsistancy فالشباب – تعليم جامعي + دخل مناسب لتعليمه علاقات إنسانية مناسبة يتوقع أن يكون راضياً.

رابعاً: مفهوم المدخلات في الصناعة:

- كــل المتغــيرات والعوامــل اللازمة للبرنامج وهي التي تتحول بتفاعلها إلى أنشطة تنفذ لتحقيق الهدف النهائي للبرنامج وهذه المخلات هي:

١- المشــكلات فــي النســق الصناعي (تتعلق بيئة العمل وعلاقاته وعدم الرضا الوظيفي، الصراع مع الرؤساء وانخفاض مستوى الإدارة وتعاطي المسكرات، مخــدرات وأشــربة + ضــوء + تهوية وتلك العلاقات مع الزملاء، إصابات العمل + مشكلات تتعلق بالبيئة الخارجية.

٢- الحاجات: حاجة العاملين للرعاية الصحية- العلاجية، والاقتصادية مثل التأمينات – تغذية – إسكان – قروض – مواصلات.
٣- الموارد المادية: المسئوليات التنظيمية الإدارية بتقسيم وترتيب وظيفي- تحديد عدد الأخصائيين الاجتماعين.
٤- الموارد البشرية: الأخصائيين الاجتماعين اللازمين لممارسة أنشطة مهنية يتوفر فيهم الإعداد العلمي والشخصي والإداري (العام والخاص).
٥- الطرق المهنية: التي تتضمن طرق خدمة الفرد والجماعة، والتنظيم والطرق الفنية كالمهارة والتخطيط.
٦- هدف المهنة: مواجهة وحل المشكلات الناجمة عن علاقات العمل+ المشكلات الناتجة عن ظروف البيئة+ المشكلات التي تسببها ظروف التقبل+ توفير خدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين.

المهارات الفردية:

١- المقابلة.
٢- العلاقة المهنية.
٣- إدارة الحوار (المناقشات).
٤- التشخيص.
٥- العلاج (استخدام تكتيكات الإقناع والتوجيه).

المهارات الجماعية:

١- إدراك مشاعر الجماعة (التقدير التشخيصي).
٢- توجيه التفاعل.
٣- إدارة الجماعة وتوزيع الأدوار.
٤- استخدام الجماعة والعلاج الجماعي.
٥- تعديل سلوكيات الأعضاء.

المهارات التنظيمية:

١- تكوين علاقات قوية مع المنظمات.
٢- استخدام تكتيكات تنظيمية.
٣- التسجيل.
٤- تحقيق الأهداف التنموية.
٥- التعامل مع مركز القوة وبناء القوة.
٦- إدارة الحوار.

٧- المناقشة.
٨- الإقناع.

مهارات العمل التخطيطي:

١- تفريغ وتحليل البيانات إحصائيا
٢- تحديد المشكلة.
٣- وضع التساؤلات.
٤- تحديد نوع المشكلة والمنهج وتعليم الأدوات.
٥- استخدام الأدوات.

مهارات العمل الادراي:

١- التخطيط الاداري.
٢- التنظيم الاداري.
٣- تطبيق المادة الإدارية.
٤- تكوين علاقات ناجحة.
٥- التوجيه والإشراف.
٦- كتابة التقارير.

مهارات التخطيط:

١- تقدير وتحديد المشكلة.
٢- جمع المعلومات.
٣- تكوين الخطة مبدئياً.
٤- حساب الأوليات من البدائل.
٥- الإحصاء، التقنين، التقويم، المتابعة، استخدام النماذج التخطيطية.

خامساً: المعالجات التحويليةThrough puts وهي التي تحول المدخلات إلى مخرجات وتتألف من:

١- الأنشطة المهنية التي من خلالها تحدد مسئوليات الأخصائيين وتنفيذها في زمن معين.
٢- البرامج: مجموعة الأنشطة المستعملة في برامج محددة (عدد المشاريع في إطار خطة زمنية محددة.
٣- الرسائل، الأدوات يتم توظيفها لإعداد تقديم الأنشطة عن طريق استخدام عدد من الاجتماعات والمقابلات، المراجعة، المقاييس، الاستبيانات – أساليب الإحضار.

٤- توظيف المهارات Skills مع الحالات الفردية، الجماعات، والتنظيمات والمصنع.

سادساً: المخرجات Out put:

وتتمثل المخرجات في حل المشكلات، ومقابلة الحاجات، وتحقيق الأهداف المهنية في المجال الصناعي وتحقيق الأهداف الشخصية للأخصائيين الاجتماعين. أي قيمة مهاراتهم وخبراتهم المهنية وتنمية تكتيكات الممارسة.

سابعاً: الأمن الصناعي:

تلك الإجراءات الصناعية الوقائية، والفنية التي تؤدي إلى المحافظة على حياة وصحة العمال وكافة العاملين في المنشأة الصناعية، وربما يشعرهم بكيانهم، وإنسانيتهم، ويؤدي إلى رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم الإنتاجية، وتشمل خدمات الأمن الصناعي اتخاذ ما يلزم:

١- وضع الحواجز الملائمة التي تعمل على وقاية العمال من الحوادث خاصة الآلات الحادة، والمناشير الحديدية الكهربائية.
٢- توفير الأغطية الرأسية، والنظارات الصحية الواقية.
٣- أبعاد العامل عن تنفس المواد الدقيقة والطيارة من الآلات كبرادة الحديد، والأبخرة، حتى لا يصاب بضيق التنفس، أو الربو، أو الإشعاع... الخ.
٤- تشكيل لجان الأمن الصناعي في المصنع أو المنشأة ويكون العمال أعضاء فيها مع المهندسين، والمدراء الفنيين، والأخصائيين الاجتماعين وغيرهم.
٥- تطوير خدمات الأمن الصناعي وفق المستجدات في مجال الأمن الصناعي الذي يوفر البيئة التى تقلل من الحوادث، وإصابات العمل أو الأمراض المهنية.

ثامناً: الموائمة المهنية:

تلك العمليات التي تهدف إلى معرفة وتعيين وتحديد قدرات وميول العاملين في أي مؤسسة، والإمكانيات والأساليب والآليات التي تستخدم لتكليف العمال منع مؤسساتهم المهنية العمالية، وما يؤدي إلى توافقهم مهنياً بعيداً عن الضغوط الجسمية والنفسية والعملية، يؤدي إلى الكفاية الإنتاجية للمؤسسة أو المنشأة، العامل على حد سواء.

تاسعاً: النقابة أو الجماعة المهنية:

أ - مفهوم النقابة:

١- مفهوم النقابة لغوياً: جماعة تمثل طائفة من الطوائف، أو جماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف، فهناك النقيب وموكليه.

٢- فـــي علـــم الاجتماع: جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب الأعمال (العمل) والسلطات المتخصصة.
٣- قـــاموس الخدمـــة الاجتماعـــية: رابطـــة كانت تهتم بالأصل بأجور وأرباح وتوظـــيف طائفة، أو قطاع من العاملين في تخصص واحد كالعاملين بصناعة السيارات، وتمكين العمل في النقابات العملية كما في أمريكا، أو اللجان النقابية كما في مصر.
٤- فـــي تنظيم المجتمع: فالنقابة العمالية منظمة يشارك المستخدمون فيها، بهدف المواجهة من خلال الشكاوي التي يتقدمون بها، أو فض المنازعات أو الأجور وســـاعات العمل وظروفه لتحسينها، وعموماً هي منظمة دفاعية (عن كل ما يتعلق بتحسين الكفاية الإنتاجية للعمال).

ب- الأغراض التي تسعى النقابات لتحقيقها:

١- نشر الوعي النقابي بها يكفل التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
٢- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
٣- رفـــع الكفايـــة المهنـــية للعمـــال والارتقاء لمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام لحماية وسائل الإنتاج.
٤- رفع المستوى الصحي والاقتصادي للأعضاء وعائلاتهم.
٥- المشـــاركة فـــي المجـــالات العمالية المحلية، والعربية، والدولية وتأثير دور الحركة النقابية العمالية لهذه المجالات.

عاشراً: اللجان، واللجان النقابية كمثال:

اللجنة في معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها: مجموعة أفـــراد تعتمد أو تنتخب من أجل البحث والنظر فى موضوعات لإصدار القرارات والتوصيات في الموضوعات التي تحال اليها ويتوقف ذلك على نوع اللجنة ودرجة التفويض.

- حجم اللجنة: جماعة مكونة من شخصين فأكثر، يزيد العدد أو يكثر ليصل الى عـــدد ١٥ علـــى أن توزع المسئوليات في لجنة بصورة متكافئة، وهناك لجان مؤقتة ولجان دائمة، واللجان في الصناعة، هناك لجان داخلية لتيسر الخدمات المخـــتلفة داخـــل المنشـــأة، ولجان خارج المنشأة ومن أمثلتها اللجان النقابية وأغراضها تأتي في:

١- تسوية المنازعات الفردية الخاصة بالأعضاء.
٢- تسوية المنازعات الجماعية الخاصة بالأعضاء.

٣- المشاركة في تنفيذ خطط الإنتاج.
٤- تبصير برامج خدمات العمال.
٥- المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي.
٦- الإسهام في مناقشة خطط الإنتاج.
٧- إعداد تقارير النشاط وتقديمها للنقابة العامة.
٨- إعداد وحفظ وتقديم مشروعات النقابة العامة.
٩- عقد الاتفاقيات الجماعية.
١٠-الاشتراك في إعداد عقود العمل المشتركة.
١١-إبداء الرأي في لائحة الجزاءات عند وضعها أو تعديلها، إبداء الرأي في اي لائحة أخرى.

والجديد بالذكر إن الجمعية العمومية للنقابة العامة للعمال تتكون من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن والصناعات التي تضمنها النقابة على مستوى القطر.

إحدى عشر: أهداف النقابة العامة:

١- الدفاع عن حقوق العمل ورعاية مصالحهم.
٢- العمل على تحسين شروط العمل وظروفه.
٣- العمل على رفع المستوى الثقافي والاجتماعي للعمال.
٤- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.
٥- الرقابة والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان الثقافية.
٦- إبرام عقود العمل المشتركة على مستوى المهنة والصناعة.

إثنا عشر: الاتحاد العام للنقابات للعمال:

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد العام من الجمعية العمومية، والذي تختارهم مجالس إدارة النقابات العامة وفقا لاحكام قوانين النقابات العمالية. وتختص الجمعية العمومية للاتحاد العام:

١- اعتماد لائحة النظام الأساسي وتعديلاتها بشروط موافقة لثلثي عدد أعضائها.
٢- اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.
٣- رسم سياسة الاتحاد ووضع الخطط والبرامج المخصصة لأهداف الحركة.
٤- بحث تقرير مجلس الإدارة عن نشاط الاتحاد.
٥- اعتماد الموازنة والحساب الختامي.

٦- النظر في التقارير والمقترحات المقدمة من مجلس الادارة أو من النقابة العامة.
٧- انتخاب أعضاء مجلس الإدارة بالاقتراع السري.
٨- سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة.
٩- اختيار مراجع الحسابات الخاصة بالاتحاد.

ثلاثة عشر: مجلس إدارة الاتحاد العام:

يتكون من عدد من الأعضاء ويحدده النظام الأساسي للاتحاد ويتم انتخابهم من الجمعية العمومية بالاقتراع السري من بين من ترشحهم مجالس إدارة النقابات العامة والاتحاد العام (مجلس الإدارة) له وظائف ثلاث:

١- عرض التقرير السنوي عن نشاط الاتحاد على الجمعية العمومية.
٢- عرض مشروع الخطط العامة لنشاط الاتحاد للسنة الجديدة على الجمعية العمومية.
٣- الإشراف على السياسة العامة التي تقرها الجمعية العمومية وتنفيذ قراراتها وتوصياتها.

وأهداف الاتحاد العام عادة تكون:

١- الدفاع عن حقوق العمل والعمال.
٢- وضع ميثاق الشرف الأخلاقي.
٣- المشاركة في وضع الخطط.
٤- التنسيق بين النقابات ومعاونيها.
٥- إبداء الرأي والمشورة في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات.
٦- إنشاء وإدارة المؤسسات النقابية العلمية والثقافية.

رابع عشر: القيم المهنية:

- هي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً.

مفهوم القيم :

يرى كارتر كوود Carter Good أن القيمة صفة ذات أهمية لاعتبارات نفسية أو اجتماعية أو خلقية أو جمالية وتتسم بسمة الجماعية في الاستخدام.

أما رستن G. Rustin فيرى أن القيمة تعبر عن مفهوم أو فكرة تحدد فعلاً سلوكاً متوافقاً مع معايير خاصة أو غايات معينة أو مثل عامة ترغب فيها وتقدرها جماعة من الأفراد.

ويشـــير كاظم إلى أن القيم عبارة عن مقياس أو مستوى أو معيار نستهدفه في سلوكنا ونسلم بأنه مرغوب فيه أو مرغوب عنه.

أما جابر عبدالحميد فيرى أن القيم عبارة عن أفكار توجه أفعالنا وتقدرها. في حيـن يشـــير حامد زهران إلى أن القيم عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء، والمعاني، وأوجه النشاط.

ويشـــير (توما جورج خوري) إلى أن القيم تعتبر القواعد التي يستطيع الناس من خلالها وبواسطتها أن يستمدوا آمالهم ويوجهوا تصرفاتهم.

- أمـــا عطية هنا فيرى أن القيم عبارة عن تنظيمات معقدة لأحكام عقلية معممة نحـــو الأشـــخاص أو الأشياء أو المعاني سواء أكان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات على أساس امتداد يبدأ بالتقبل ويمر بالتوقف وينتهي بالرفض.
- ويشير صلاح الدين مجاور إلى أن القيم عبارة عن مجموعة من المعايير التي يحكم عليها الناس بأنها حسنة ويريدونها لأنفسهم ويبحثون عنها ويكافحون في سبيل تقديمها للأجيال القادمة والإبقاء عليها جزءاً حياً مقبولاً من التراث الذي تعامل به الناس جيلاً بعد جيل.

يرى حمزة،١٩٨٢م أن القيمة عبارة عن مفهوم مجرد ضمني يعبر به الإنسان عـــن حكمه المفضل على سلوك معين، أو حكمة المفضل في أمر من الأمور على ضوء المبادئ والمعايير التي يضعها المجتمع الذي يعيش فيه.

وأضـــاف حمـــزة أن الإنســـان يكتسب قيمه عن طريق تفاعله الاجتماعي مع الآخرين في البيئة التي يعيش فيها خلال عملية التنشئة الاجتماعية.

ومن جانبنا نحن نضع هذا التعريف الإجرائي لمفهوم القيم:

- هـــي مجموعـــة من الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة أو مجتمع معين.
- تختلف قيم كل مجتمع عن الآخر وفقاً للثقافة السائدة في المجتمع وإيديولوجيته.
- تتحول هذه القيم إلى موجهات توجه سلوكنا داخل المجتمع.
- توجـــد العديد من القيم الإيجابية التي يجب المحافظة عليها وتوارثها جيل بعد جيل.

القيم الخلقية الواجبة الالتزام بها (القيم الاجبارية):

- العفة، الحكمة، الشجاعة، العدالة، والشورى والديمقراطية (وشاورهم في الأمر، وأمـــرهم شـــورى بينهم)، الإيثار، القناعة، ضبط اللسان، والجمال، والتصرف

المناسب وفق أذواق الآخرين (الاتيكيت)، والصبر، والشرف، والانتماء للتراب الوطنـــي والتضـــحية والفداء من اجله، الكرم، والنقد البناء، التسامي في النظر، المـــروءة، عـــرفان الجمـــيل، التسامح، الرفق، الرأفة، روح المبادرة، الأخوة، وحفظ الأسرار الخاصة بالعمل، الإخلاص في العمل... الخ.

- وســـيد القيم والأخلاق جميعها هو: الحياء لقوله صلى الله عليه وسلم :"إن لكل دين خلقاً وإن خلق هذا الدين الحياء".

والإنسان عديم القيم هو الذي يتصف:

- الكذب، والحسد، والغضب(ليس الشديد بالصرعة وانما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب)، والتهور، والكبرياء، والمماطلة، وعدم التخلق بسلوكيات حسنة مقبولة؟

خامس عشر: الانتماء كعملية اجتماعية :

تعرف عملية الانتماء :بأنها كافة الموروثات الاجتماعية التي ورثها الفرد وأدت الـــى ربـــط الإنسان بوطنه ونسيجه الاجتماعي وجعلت منه كائنا اجتماعيا بناءا ذو قيمة فعلية في وطنه الكبير.

مكونات وركائز عملية الانتماء:

١- البيـــت أو الأسرة هو المكان الأول المسئول عن رفادة وسقاية عملية الانتماء وربـــط الفـــرد فـــي بيته الصغير وهو الأسرة ليكون بعد ذلك مرتبطا بوطنه الكبـــير وذلـــك من خلال إشعار الطفل بأنه مرغوب فيه وذلك بغمره بالحب الأبـــوي الأســـرى الهادى البعيد عن الندرة والوفرة، بمعنى منح الطفل الحب الـــذي يشـــبع حاجته الأساسية دونما زيادة أو نقصان، لان في النقص (العنف والقســـوة أو الإهمـــال أو الطـــرد) قد يؤدي إلى مشكلة وفي الزيادة (التدليل والعطـــف الشـــديد وتلبية كافة الرغبات بدون ترشيد) قد يؤدي الى مشاكل لا حصـــر لها. وكذلك إعطاء الطفل أو الابن في الأسرة المسئولية أو الواجب أو الدور (الابن الذكر يتعلم وتدرب على أعمال وأدوار الأب، والابنة الأنثى يتم تعلـــيمها وتدريـــبها على وظائف وأدوار الأم المختلفة)في الأسرة الذي يتحتم عليه القيام به من خلال التدريب عليه حتى إذا كبر وشب اصبح إنسانا متدربا على الوفاء بحاجاته الأسرية المختلفة مستقبلا.

ومن الأهمية بمكان إعطاء وإتاحة الفرصة للأبناء القيمة والمركز الاجتماعي والمكانـــة الاجتماعـــية إلـــى تليق بهم من خلال أشعارهم بقيمتهم ومركزهم كأبناء

(وطالـــب أو طالـــبة في مدرسة) واشعارهم بأنهم يكبرون وينمون وليسوا جاهلين (أطفـــال غير مدركين) فعلى الأسرة ان تسمع له وتحاوره ومراعاة لفروق الفردية بيـــنه وبيـــن اخوتـــه واقرانه، وان تسميه باسمه، واحترام التغيرات التي تحدث له سواءا كانت تلك التغيرات فسيولوجية ونفسية وعقلية واجتماعية.

وأخيرا وليس أخرا فإن الأسرة هي الوسط الاجتماعي الذي تتشكل فيه عملية الانـــتماءbelonging ثـــم تـــتلقفها الوســـائط الأخرى كالمدرسة والجامعة والنادي والجيرة والنقابة وجماعة الأصدقاء ووسائل الإعلام المقروءة والمسموعة...الخ.

٢- المدرسة ومكوناتها:

تلعـــب المدرســـة كمؤسسة تربوية اجتماعية بمعناها المعاصر دورا هاما في تنمـــية عملـــية الانـــتماء لدى الأبناء لوطنهم من خلال مكونات المناهج المدرسية المختلفة التي تحاول ان تغرس حب الوطن في نفوس النشأ من خلال دروس اللغة العربية والإسلامية والاجتماعية والتاريخية التي تذكر الأبناء بجهود الأباء والأجداد المضنية في الذود عن الوطن ودحر الأعداء خارج حدود الوطن الغالي. كما تلعب الأنشـــطة المدرســـية الاجتماعـــية التـــي تمارس في الإذاعة المدرسية في طابور الصـــباح، والاحتفال بالأعياد القومية كالعيد الوطني وعيد الجلوس والأعياد الدينية والفلكوريـــة التي تربط أبناء الوطن جميعا بروح الأسرة الواحدة.وهذا ينطبق على الجامعة كمؤسسة اجتماعية تربوية علمية وثقافية.

٣- الأندية الاجتماعية والنقابات العمالية:

تعـــد الأنديـــة الاجتماعـــية والـــنقابات من المؤسسات الاجتماعية التي تساهم مســـاهمة فعالـــة فـــي ربط أعضاء الأندية الاجتماعية والنقابية من خلال البرامج المخططـــة التي تعمل على عقد الندوات والمحاضرات والمنتديات التي ترسخ فيها روح الأســـرة الواحـــدة المؤمنة بالوحدة الوطنية التي تحافظ فيها على المكتسبات القومـــية (الدســـتور، والميثاق الوطني والمكرمات السامية والمؤسسات التشريعية الديمقراطـــية...الخ) التي تم إحرازها من لدن صناع القرارات السياسية في الوطن العزيز مملكة البحرين على سبيل النموذج المثالى الذى يسير فى إطار روح الأبوه السامية.

٤- المؤسسات الإعلامية (التليفزيون، الإذاعة، الصحافة،.. الخ.)

تعمـــل الوســـائط الإعلامية المقروءة والمسموعة بدور بناء في غرس روح الانـــتماء المؤديـــة إلى حب الوطن الحب الصافي الذي يؤدي بصاحبه الى البناء،

وبذل الغالي والنفيس من اجل الحرص على تماسك ذرات التراب الوطني، وإشاعة مبدأ روح الأسرة الواحدة،وجعل الوطن على الدوام واحة أمن واستقرار ينعم بثوب الرفاهــية الاجتماعية والاقتصادية.ومن الآليات التي تجسدها هذه الوسائط (الأفلام الوثائقــية التاريخــية،والأقلام الصحفية التي تؤدي الى جمع الكلمة التآلف والمودة والوحدة الوطنية بين أبناء الوطن الواحد،والبرامج الإذاعية التي تبث الأفكار البناءة التي تتحد فيها القلوب من اجل رفعة الوطن وازدهاره.

ان الانتماء مطلب قومي تنشده المجتمعات وهو الأساس المتين التي تبنى عليه حــياة تلك المجتمعات وسعادتها ورفاهيتها، كما انه المقياس الصادق الذي تقاس به درجة تقدمها لان ذلك يؤدي إلى تحسين أحوال المجتمعات كما ونوعا.

ان الانتماء والشعور به أصبح غداءا كاملا يشتمل على كافة أنواع الفيتامينات التي تعمل على اللحمة الاجتماعية والاندماج الاجتماعي المرتكز على روح الأسرة الواحدة.

سادس عشر :الضغوط المهنية (ضغوط العمل).

تعريف الضغوط المهنية:

كافة أشكال عدم التوافق الاجتماعي والنفسي التي تنتاب الفرد والتي تؤدي الى عــدم المواءمـــة بين متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانيات المتاحة، فهى ذلك الميزان الذى يعكس رؤيتنا لمتطلبات الحياة وكيف نسعى لتحقيقها.

فهــل نحــن نعــانى مــن الضغوط، أم لا نعانى منها، ام نتعرض للضغوط الإيجابــية لذلك يجب التعرف على الأشكال المختلفة للضغوط التى يمكن ان يتواجد فيها الفرد؟

يعــانى كثير من العاملين، وعلى الأخص العاملين المديرين منهم، من الشعور بالإرهاق النفسى أو الإعياء الجسمي داخل العمل، أو الإحساس بضغوط نفسية من العمل Work Stress أو أو من أجواء بيئية غير مريحة، فهذا العامل يود ان ينتقل من القسم الذى يمل به متعللا بانة لا يستطيع ان يتحمل ASUMING سوء معاملة المشــرف أو المديــر، وهــذا ســكرتير لرئيس مجلس الإدارة يود إعفاءه من هذا المنصـــب لمـــا فـــيه نفـــاق وضرورة استخدام حيل سياسية كثيرة، وتلك الموظفة انفجـــرت فـــى زميلـــتها التى دابت على الهمس والتغامز كلما دخلت الموظفة الى حجـــرة زميلتها، وذلك العامل الذى (حلف اليمين) الا يقوم بتنظيف زجاج الشبابيك مـــن الخـــارج، لانه فى آخر مرة قام بذلك شعر بالخوف والخطر، فقد كان نصف

جســمه معلق بالهواء، وذلك المدير الذى يتقلد فى سن مبكرة العمل والعمل اصبح مرهق له.

وتولــد ضــغوط العمــل حــالات عدم التوافق النفسى والجسمى، وتتولد هذه الضــغوط عــادة من عوامل موجودة فى العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلة عدم التوافق النفسى والجسمى يظهر فى العديد من مظاهر الاختلال فى أداء العمل الذى يدفــع المــنظمات الحديــثة الى مواجهة مشاكل ضغوط العمل من خلال الحوافز وتحسين ظروف العمل الفيزيقية والنفسية والإدارية.

مكونات أو مفردات الضغوط:

يمكــن القول أن هناك ثلاث حالات تنتج من مقارنة الإمكانيات والمتطلبات وناتج المقارنة يعكس هل يوجد ضغوط عمل ام لا.. وتتمثل هذه الحالات فيما يلى :

١- حالة التوازن.
٢- حالة الضغوط.
٣- حالة الضغط الإيجابي.

١- حالة التوازن :

هــي الحالــة التي يمكن الموائمة فيها تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة من جانب والموارد والإمكانيات المتاحة، من جانب أخر، اي المرونة في التأثير بين التغيرات فى متطلبات الحياة وبين الموارد والإمكانيات المتاحة.

٢- حالة الضغوط :

فــى حالــة زيادة الاحتياجات الأساسية وزيادة صعوبتها وتهديداتها، وعندما نواجــه بعــدم القدرة على المواءمة بين متطلبات الحياة والموارد وبين الإمكانيات المــتاحة ففى هذه الحالة تميل كفة متطلبات الحياة لتدخل فى منطقة الضغوط. كما تنشــا الضــغوط أيضا من قلة الاحتياجات التى تثيرك والتى تؤدى فى النهاية الى الملــل والإحــباط. وفــى هذه الحالة تميل كفة الموارد والمكانيان المتاحة ن كفة متطلبات الحياة

تظهــر مــنطقة الضــغوط فى حالة زيادة الاحتياجات الأساسية بما لا يتواءم والموارد أو الإمكانيات المتاحة

ولــذا فــإن قلــة الاحتــياجات الأساسية بالنسبة للموارد والإمكانيات المتاحة وبالتالى يظهر الإعياء أو الإجهاد والملل والإحباط كإحدى صور الضغوط.

٣- حالة الضغط الإيجابي:

و تظهر فى حالة زيادة الموارد والإمكانيات المتاحة عن الاحتياجات الأساسية وبرغم وجود حالة عدم التوازن الا انها مرغوبة. ويمكن النظر للضغط الايجابى كامتداد للمنطقة الطبيعية. وتختلف هذه الحالة عن حالة الضغط الناتج عن قلة الاحتياجات الأساسية حيث تعكس حالة الضغط الايجابى الثقة والقدرة على التحكم والتصرف فى المهام والمتطلبات

زيادة الموارد والإمكانيات المتاحة عن الاحتياجات الأساسية فينتج عن هذا الوضع الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة الأمور وتظهر منطقة الضغط الإيجابي.

يتضح مما سبق ان الضغوط لها جانبين أساسيين جانبا سلبيا، وجانبا إيجابيا، ولذلك يجب التحوط تجاه الجانب السلبى للضغوط ونحاول الا نثق فيه وادارته ومعالجته إذا وقعنا فى هذا الجانب من خلال العديد من الأساليب سواء على المستوى الشخصي أو على المستوى التنظيمي.

أشكال الضغوط :

ان للضغوط أشكال مختلفة. من المعروف ان الضغوط قد ينتج عنها جوانب إيجابية و التى تنتج من الضغط الإيجابي وهذا يمكن ان نشبهه بالجانب الحسن للضغوط. اما الجانب السلبى للضغوط يمكن ان ينتج عن شكلين وذلك يتوقف على درجة تأثر الفرد بالضغوط السلبية حيث يمثل الصورة الأولى: الشكل السىء، والثانى: الشكل القبيح.

ويمكن التعرض إلى هذه الصور فيما يلى :

الجانب الحسن: الأمن والشعور بالأمن النفسي، الاستثارة، والتشجيع من خلال(الحوافز المادية والمعنوية)، والإبداع، والنجاح، والابتكار، والإنجاز، والإنتاجية، والكاريزمية.

الجانب السيئ: ضغط الدم الجوهري، والسكر، الملل، والإحباط، والضغوط، وضعف الأداء، وقلة الإنتاجية، والفشل، الصداع النصفي، وعسر الهضم أو القرحة المعدية، والعلاقات المضطربة كاستهداف الحوادث، والعدوانية، والغياب.

الجانب القبيح: القرحة، والأزمات القلبية، والقلق، والإحباط، والصراع والانهيار العصبى، والتمارض.

سابع عشر:الجودة والأداء المهني.

مفهوم الكفاية أو الجودة:

بـــدا مـــنذ فترة ليست بالبعيدة انتشار مفهوم ضمان الجودة أو الأداء الإداري المتمـــيز الـــذي تتضح فيه رسالة الإدارة أو الهيئة (اتخاذ القرارات التي من شانها توجـــيه القوى البشرية والمادية المتاحة للمؤسسة أو الهيئة)، وأهدافها القادرة على الترجمة لتلك الرسالة من خلال وظائف الإدارة المختلفة.

تعـــريف آخر: ان إدارة الكفاية الإنتاجية هى الجهود الهادفة من قبل المنظمات أو المؤسســـات المخـــتلفة لتخطـــيط وتنظـــيم وتوظـــيف وتوجيه الأعمال الفردية والجماعية وتنسيق وإشراف وتمويل ووضع معايير ومقاييس واضحة للتقويم تكون مقبولة كهدف يسعى الجميع للوصول إليها

ويتطلـــب ذلـــك السعى إلى تحقيق مزيد من الكفاءة فى عمليات الاتصال بين الأفراد العاملين فى أى منظمة رأسياً وأفقياً وتوفير الظروف والمهارات التى يمكن أن تساعدهم وتؤهلهم للقيام بذلك بصورة متميزة.

عناصر الكفاية الإدارية :

١ – التخطيط Planning administration quality:

تمثل عملية إدراك الأهداف ورؤيتها بشكل متقارب أو متطابق نقطة البداية فى العمـــل الجـــاد نحـــو الإدارة الهادفة للأداء. ويؤدى ذلك – بجانب تحديد المعايير والمقايـــيس المســـتخدمة فى قياس وتقويم الأداء – إلى تقارب التوقعات والمفاهيم للمسئوليات الوظيفية والكيفية التى يمكن بها تحقيق ما هو مطلوب.

ولاشـــك أن عملـــية تحديد الأهداف يجب أن تنطلق من تحليل الأداء المسبق والحـــالى وتحديد المعارف والمهارات والقدرات الفعلية والكامنة لديهم حالياً وكيفية توظيفها للأداء المستقبلى المتوقع.

التخطـــيط هو رسم صورة للأداء المستقبلى تحقق الأهداف من خلال المعايير الواضـــحة والمـــتفق علـــيها بين جميع الأطراف عن طريق الإمكانات والطاقات المتوفرة.

٢ – التنظيم Organizing administration:

لا يمكـــن أن يكـــون الوصول للهدف من خلال الاجتهادات فى اختيار الطرق والوسائل اللازمة للوصول إليه.

فالفـــرد يعمـــل ضمن مجموعات عمل وفريق إنتاج، ويجب ألا يتعارض أو يصـــطدم أداؤه مع الآخرين. ويهدف تنظيم الأداء إلى تحديد المساحة التى يتحرك فيها كل فرد بحيث يكون متكاملاً وليس معوقاً لحركة الآخرين.

والتنظيم يتطلب وجود هيكل أو بنيان تنظيمى واضح المعالم يستطيع الفرد من خلالـــه أن يحـــدد علـــيه موقعه بدقة على خريطة العمل، بل ويستطيع أن يعرف القـــنوات والطـــرق الـــتى يمكن من خلالها أن يتحرك رأسياً وأفقياً. وأهمية جهود تنظـــيم العامليـــن تعنى عدم التداخل فى الاختصاصات من خلال التحديد الواضح للمســـئوليات والمهـــام الوظيفية الفردية، بل والأسس التى يمكن الاعتماد عليها فى تحديد المسئوليات والمهام الوظيفية المشتركة بين أكثر من فرد.

ويتعيـــن على الجهات المسئولة فى كل منظمة عن تنظيم الجودة أن توفر نظاماً للمعلومات متبادلاً بين الرؤساء والمرؤوسين لاكتشاف قصور العمل فى مراحله المبكرة، وتوفير إمكانية العمل وبصورة دورية من خلال نظم الاتصال الـــتحريرية والشفهية، والحصول على التعليقات المرتدة على الجودة بالسرعة المناسبة التى تهيئ الفرصة لإعادة النظر فى الأداء غير المناسب وتصحيحه.

ويتكون تنظيم الكفاية من المحاور الآتية:

- الهـــيكل البنائـــي والعلاقـــات التنظيمية الموضحة لكيفية تنظيم للعمل وتحديد مفاهيمه.
- اللوائح والقوانين والقرارات والمذكرات التفسيرية والموضحة لتنظيم العمل.
- التحديد الواضح للواجبات والمسئوليات والمهام من خلال التوصيف الوظيفى.
- الاختيار المهني السليم والمناسب للأفراد والوظائف التى بشغلونها.
- وجـــود نظـــام للاتصـــال وتبادل المعلومات عن الجودة على درجة عالية من الكفاءة التي تكفل سلامة سير العمليات والإجراءات.

٣- التوجيه الكفاية Directing administration quality:

تحـــدد الواجـــبات والمسئوليات والمهام لكل فرد وتسجل فى بطاقات خاصة، ويـــتحدد موقـــع الفرد فى البنيان على الخريطة التنظيمية للمنظمة التى يعمل بها، ولكـــن تختلف نظرة الفرد لوظيفته الجديدة وتوقعاته لشكل وطبيعة الأداء المطلوب. والوظـــيفة الإشرافية تؤدي الى التنسيق بين الجهود الفنية والمهنية على المستويين الراسي والأفقي.

وهــذا يحــتاج مــنذ بداية العمل وباستمرار من خلال الأساليب المختلفة مثلا الاشــتراك فــي الدورات التدريبية أو التدريب أثناء العمل أو تصحيح الأخطاء من خــلال الإرشــاد وتوفــير شبكة من وسائل الاتصال الصحيحة (اي المشاركة في برامج التنمية المهنية).

والهــدف مــن عملية التوجيه هو متابعة نتائج أداء العاملين من خلال القياس المســتمر لأدائهــم وإمدادهــم بالتعلــيمات اللازمــة كنوع من التغذية العكسية أو الاسترجاعية عن طريق مناقشة نتائج قياس الأداء الدورى معهم.

وكــى تأتى عملية التوجيه بنتائج إيجابية لابد من أن يكون هناك تسجيل متتال لنــتائج قياس الأداء على فترات متقاربة ومحدودة، ويوفر ذلك الفرصة لمتابعة خط سير منحنى الأداء واتجاهه نحو تحقيق الأهداف والتعرف على مقدار الانحراف أو البعد عنها.

وتشــمل عملــية التوجيه العمل على تبسيط الخطوات والإجراءات بما يسمح بسهولة الأداء والبعد عن التعقيدات.

٤ – تقييم الكفاية الإداري Evaluation administration:

وتــاتى عملــية التقييم فى نهاية عملية إدارة الأداء بحيث تستطيع الإدارة فى نهاية السنة أو الخطة الوصول إلى نتائج مؤكدة لمستويات الأداء. ويوفر هذا النظام درجــة مــن الاتفاق بين الرئيس والمرؤوس على الاعتراف بنتيجة التقييم النهائى وبالتالى تقبل القرارات التالية لذلك.

والقياس يؤدي إلى:

- الوقوف على الاحتياجات التدريبية الفعلية التى تساعد فى وضع خطة تدريبية تعالج القصور فى أداء العاملين
- الوقــوف علــى الاتجاهــات الحقيقية للعاملين نحو المنظمة التى يعملون بها وكذلك التحديد الدقيق لما تملكه المنظمة من مهارات.
- الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات الخاصة بالترقى والنقل للعاملين.
- تحقــيق العدالــة والرضا المهني بين العاملين نتيجة لمشاركتهمٍ فى المراحل المخــتلفة لإدارة الأداء، وتركيز الجهود على تصحيح أدائهم بدلاً من الشكوى والتظلم من التقييم الخاطئ لأدائهم.

ثانياً ... كيف تتكون جودة العامل؟

يمكن مناقشة ذلك من خلال:

معنى السلوك: كل ما يصدر من تصرفات عن الفرد فى مواقف الحياة المختلفة أثناء قيامه بأدواره المختلفة.

معـنى الكفاءة الوظيفية: فهو السلوك الوظيفى الهادف من خلال الإنجاز الذي يحرزه الفرد أو العامل بصورة ملموسة وواقعية

ويمكن أن يقسم جودة العامل بصفة عامة إلى قسمين:

- الجودة الظاهرة :

مثل الكلام والحركة والحضور والغياب والتعاون من عدمه، سرعة أو بطىء الإنجاز وهو ما يمكن أن يلحظه المحيطون بالفرد.

- الجودة الداخلية :

مثل صور التفكير من التخيل والتصور والاستنتاج والتنبؤ والتحليل وهو ما لا يمكن ملاحظته من المحيطين بالفرد.

ومن تعريف السلوك الإنساني هو المحدد للعمل الوظيفى للفرد، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذى يوجد فيه.

وعمـــل الفرد لا يظهر نتيجة صراعات نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتـــيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به.

والقوى الداخلية المحركة لعمل الفرد تتأثر بالعديد من العوامل:

- العوامل الوراثية
- العوامل البيئية
- الثقافة التى ينشأ فى ظلها
- نوع التعلم والخبرات المكتسبة

وفـــى مجال البحث عن العوامل المؤثرة على العمل أو الجهد الإنسانى سوف يقودنا البحث إلى التحدث فى موضوعين:

- السلوك اللفظى أو الفعلى.
- الفروق الفردية.
- تكوين الشخصية.
- سلوكيات الأفراد والتفاعل بين الفرد والموقف..

١- السلوك اللفظي أو الفعلي Verbal or real behavior :

السلوك اللفظى... هو ما يصدر عن الفرد من ألفاظ في المواقف المختلفة التي يتعرض لها.

السلوك الفعلي... ما يصدر عن الفرد من تصرفات نتيجة لما يتعرض له من مواقف.

وإدارة الأداء وإن كانت لا تهمل السلوك اللفظي إلا أنها تركز على التصرفات الناتجة عن الفرد للتفاعل مع المثيرات الناتجة من المواقف المختلفة.

إحـــدى مشـــكلات الشخصـــية التي تنعكس على الجهد أو العمل. ومثال ذلك المشـــرف أو المدير الذى يطلب من مرؤوسيه الحضور مبكراً وهو لا يفعل ذلك. واتفاق السلوك اللفظي مع الفعلي يجعل الأداء قوياً وصادقاً ومقنعاً للآخرين.

قال تعالى: " كَبُرَ مَقْتاً عِندَ اللَّهِ أَن تَقُولُوا مَا لا تَفْعَلُونَ". "صدق الله العظيم"

٢- الفروق الفردية Individual Differeences:

هـــناك قدر من التشابه في السلوك الإنساني، ولكن ذلك لا ينفي وجود فوارق فردية بين الأفراد حيث أن لكل فرد مميزاته أو سماته أو خصائصه التي تميزه عن الآخرين، وأهمية هذه الفروق بالنسبة للإدارة تعنى أنه يمكن الاستفادة بها فى إثارة دوافع العاملين، عندما يتم التفاعل معهم بطرق مختلفة تتفق مع قدراتهم الفردية.

ويؤدي إغفال ما بين الأفراد من فوارق اجتماعية وثقافية إلى آثار سلبية على الفرد والمجتمع الذي يغيش فيه. فإغفال هذه الفروق لا يساعد الفرد على العمل ولا يساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

وفـــي أحيان كثيرة يكون انخفاض أو فشل الأداء ناتج عن تجاهل مميزات أو اهتمامات أو طموحات العاملين في نطاق العلاقات الوظيفية والمنظمة التي يعملون بها، وإغفال الميزات الفردية للأفراد يؤدي إلى:

- عدم الاستفادة من قدرات الفرد الحقيقية.
- خلق نوع من العداء والكراهية بين مجموعة المرؤوسين.
- انخفاض الروح المعنوية.

ويـــرجع ســـبب الفـــروق الفـــردية إلى العوامل الو راثية المؤثرة في تكوين الشخصـــية والعوامل البيئية المحيطة، حيث أنه لا يمكن أن تظهر العوامل الوراثية دون تفاعلها مع العوامل البيئية. فلا يمكن للفرد أن يقدم أداءً وظيفياً مميزاً دون أن يرتبط ببيئة تنظيمية وظيفية.

٣- مكونات الشخصية Personality contents:

يخـــرج الإنسان للحياة بقدرات كافية من صنع الخالق، واستخدام وتطوير هذه القدرات يعتمد على الخبرات التي تصاحب الإنسان منذ ولادته حتى وفاته.

ويتعرض الإنسان لنوعين من الخبرات أثناء نموه

- الخبرة العامة... ويشترك فيها العمال الناشئون فى ثقافة واحدة.
- الخـــبرة الفـــردية... وهـــي التي لا يمكن التنبؤ بها للعمال الناشئين في ثقافة واحدة.

ويمكـــن أيضـــاً التنبؤ بالسلوك إذا كان في إطار اجتماعى معروف مثل كيفية التصرف عند حضور اجتماع عام مع الزملاء.

ومـــع أن الظـــروف الثقافية لمجموعة ما تؤدى إلى ظهور صفة عامة تشتهر بها المجموعـــة أو تمـــيزها، ولكن الشخصية الفردية لا تتفق مع ذلك بدرجة متساوية حيث أخـــتلاف التأثير الثقافي لأنه يصدر من أشخاص لا يتفقون في جميع قيمهم واتجاهاتهم بجانب أن لكل فرد متلق لهذا التأثير بعض الخبرات الفردية التي ليست لدى الآخرين.

وكـــل عـــامل يتفاعل بطريقة مختلفة مع الضغوط الناتجة من البيئة التنظيمية المحـــيطة بـــه. ولا نســـتطيع أن نتجاهل أيضاً أنه من الممكن أن تكون السبب في الفـــروق الفـــردية للســـلوك والأداء بيولوجياً ومثال ذلك اختلاف سلوك الأخوة في المنزل الواحد.

الشخصـــية هـــي ذلك الكل من الصفات والمميزات الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعـــية والخلقـــية التـــي يتمـــتع بها الفرد والتي تميزه فى نفس الوقت عن الآخرين.

٤- سلوكيات الأفراد والتفاعل بين الفرد والموقف..

الموقـــف هـــو العنصر الهام قي السلوك، ويتوقف أداء الفرد في موقف معين علـــى سمات هذا الموقف وعلى الكيفية التي يفهمه الفرد بها وعلى المواقف السابقة الـــتى دمـــرت به، فإذا كانت متشابهة أو متكررة فإنه سوف يتصرف بطريقة ثابتة ومســـتقرة تجاه هذا الموقف وذلك بعكس المواقف المتجددة التي يتعرض لها حيث يتحدد سلوكه طبقاً للصفات المميزة لهذا الموقف.

ولكـــن ذلـــك لا يمنعنا من أن نحدد بعض العناصر التي يمكن أن تحدد الأداء المتوقع من الفرد في موقف معين:

- القدرات الذهنية والعقلية.

- المهارات الاجتماعية.
- القدرات المعرفية والإدراكية وتنظيمها في معاني واضحة.
- توقع النتائج أو استنتاج النوايا السابقة لسلوك معين.
- القواعد التي تحكم السلوك من حيث الثواب والعقاب.

تتفاعل العناصر السابقة مع ظروف الموقف المعين لتحدد سلوك الفرد (أو ما سيفعله) فى ذلك الموقف.

ولقــد أثبتــت الدراسات السلوكية النفسية أن المؤثر الواحد كما سبق أن ذكرنا ينــتج أنواعاً مختلفة من السلوك المتنوعة لدى الأفراد المختلفين، وأن ردود الأفعال للأفــراد المختلفيــن تخــتلف وتتــنوع بالنسبة انفس المواقف بإختلاف الشخصية والخصــائص والبيــئة، فهــذه العوامــل بجانب بعض العوامل الأخرى تؤدى إلى اختلاف إدراك الأفراد للمؤثرات وتصوراتهم عن السلوك الأفضل.

ثالثاً: عمل وتحليل السلوك الفردى Analysis behavior individual:

يــتأثر السلوك الإنساني بمجموعة من القيم والقواعد السلوكية التي تدفعه إلى الأداء بطــريقة ما أو تفضيل مسلك معين على مسلك آخر وترتبط القيم بالاتجاهات والمعتقدات وتؤثر في نهاية الأمر على السلوك والأداء

وبصــفة عامــة يمكن القول أن هناك نوعين من القوى التي تؤثر على سلوك الفرد وهي:

١ - القوى الداخلية Forces Internal:

وهــي القــوى الموجــودة فــي ذات الفرد، سواء كانت هذه القوى وراثية أو مكتسبة وتتركز القوى الداخلية فى التكوين الوراثي للفرد.

- الحالة الجسمية أو الدوافع (الجوع - العطش - الألم... إلخ).
- الحالة النفسية تعرضه للإحباط أو الحياة النفسية الهادئة.
- الخبرة التراكمية من البيئة المحيطة.
- مدى وضوح الهدف من السلوك في ذهن الفرد

وتشمل القوى الداخلية:

أ - القــيم VALUES... وتمثل أكثر من مجرد قبول الفرد لشرعية أو صدق أو صــحة تصــرف معيــن تجاه مجموعة من الحقائق. فهى لا تعبر عن مجرد اعتقاد، ولكنها اعتقاد مؤكد الصحة.

والفرق بين القيم والاتجاهات، هو أن الاتجاهات تمثل رغبة أو ميل للتصرف بطريقة معينة، وتتأثر الاتجاهات بمجموعة القيم التي يؤمن بها الفرد.

وهناك علاقة بين القيم والقواعد والأنماط السلوكية، حيث تمثل القواعد والأنماط قاعدة أو مرشد للسلوك ينشأ نتيجة اتفاق كامل في العمل الاجتماعي، وهذا الاتفاق يعبر عن مشاعر الجماعة تجاه ما هو مرغوب.

وتؤثر القيم التي يحملها الفرد في أرائه، حيث يكون هناك اتفاق داخلى عند الفرد بين ما يبديه من آراء وما يحمل من قيم.

ومن خلال هذه العلاقات نجد أن آراء الفرد وتصرفاته لا تأتى من فراغ، ولكنها تعمل في ظل مساندة مجموعة القيم المدعمة والمساندة لها.

ويمكن تقسيم القيم إلى:

- القيم النظرية أو الفلسفية (أفلاطون وارسطو وسقراط وابوقراط اله الطب في الحضارة اليونانية القديمة):
- وهى التي تعنى باهتمام الفرد بالوصول إلى حقيقة الأشياء بصرف النظر عن القيم الأخرى والمؤثرة مثل القيم الاقتصادية أو الجمالية أو الصحية وهكذا. ومن الطبيعى أن يكون معدل ظهور هذه القيمة عالياً عند العلماء والباحثين والفلاسفة والمفكرين.
- القيمة الاقتصادية، وتتناول التوفير والاقتصاد في النفقات وأسلوب المعيشة في نظرية الأهداف والعائد في الاجتماعية والاقتصادية.
- القيمة الجمالية، وتركز على اهتمام الفرد بالأشكال والألوان وتناسق الأجزاء.

القيمة الاجتماعية، وتتناول الاعتزاز بالتراث والعرف والعادات والتقاليد الي تؤدي الى الألفة والمحبة بين الناس.

القيم لصحية: وتتناول العادات الصحية في الطعام والشراب والسلام واتي تؤدي الى حياة صحية امنة.

القيم الديمقراطية، وتتناول أساليب تطبيق الشورى وشاورهم في الأمر، وأساليب التعبير عما يجول بخواطرهم بصورة من الحرية وحق تقرير المصير.

وهناك القيم المطلقة أو القيم المثالية، أو اليوتوبيا أو القيم الروحية الي جاءت بها الأديان السماوية كالحق والخير والديمقراطية والتعاون والسعادة لجميع البشر طالما انهم متحابين لا يعتدوا على حريات بعضهم البعض.

ب- الشخصية...

وهى ذلك النظام من الأفكار والمعتقدات والاتجاهات والقيم والعادات التي ينظمها الفرد فى شكل أدوار ومراكز يستغلها في التعامل مع الآخرين ومع نفسه.

وتتميز الشخصية بالوجدانية حيث تختلف من شخص إلى آخر حتى لو تشابهت النشأة الاجتماعية، ولا يمكن التنبؤ بسلوك الشخصية حيث أنه يتغير من يوم إلى آخر. وتعمل الشخصية على إنتاج علاقة ديناميكية بين الفرد وبيئته، وهه العلاقة مكتسبة ولا تخلق مع الفرد عند ولادته ولكنها نتاج المشاكل التي يواجهها وتبعاً لتفاعله مع الآخرين.

والشخصية هي عبارة عن مجموعات عقلية ومزاجية وخلقية واجتماعية يمكن عن طريقها دراسة هذه السمات والتنبؤ بميل الفرد للعمل أو السلوك بشكل معين.

أي أن الشخصية ليست السلوك الظاهرى للفرد بشكل مطلق ولكنها إستعداد لسلوك بشكل معين في المواقف المختلفة. وهذا الاستعداد يتكون من العادات والسمات والخصائص والقيم والعواطف والدوافع، فسلوك الفرد في موقف معين يكون نتاج تفاعل مجموعة السمات التي تتميز بها شخصية هذا الفرد.

وتحليل السلوك الإنساني يتطلب التعرف على مجموعة السمات التى تميز شخصية الفرد، وما يساعد على التنبؤ بسلوكه في المواقف المختلفة.

ويجب على المدير أو الرئيس أو المشرف أن يلاحظ الفروق الفردية بين مرؤوسيه واختلاف السمات الفردية لديهم حتى يستطيع اختيار الأسلوب المناسب للتعامل بكفاءة معهم.

ج- العوامل الجسمية والبيولوجية:

يتأثر السلوك الإنسانى بالتكوين الجسمى والفسيولوجي وذلك من خلال:

- الأعضاء الحسية.. المستقبلة للمؤثرات الداخلية أو الخارجية مثل الحواس الخمس في الإنسان.
- الجهاز العصبي.. وتصل إليه الإحساسات المختلفة من الأعصاب أو الموصلات الحسية.
- التكوينات الجسمية.. وهي التكوينات التي تظهر ردود الأفعال مثل العضلات والغدد الصماء.

ويتغـير التكويـن الجسمانى بفعل عوامل البيئة، فهو لا يتوقف على عوامل وراثـية فقـط حيث يتابه الأفراد نتيجة لعوامل بيئية مشتركة وليس نتيجة صفات وراثية مشتركة فقط.

ولتوضيح دور التكوين الجسمانى على سلوك الفرد يمكن النظر إليه من جانبين:

أولهمـا.. الطـول والعضلات حيث يبدو الشخص ذو السمات المتميزة فيهما بجسـم رياضـي، ممـا يدفعه إلى سلوك اتجاه معين يمكن أن يحدد نوع الرياضة أيضـاً. وفـي حالة وجود أى عجز في أى جزء من أجزاء الجسم فإن ذلك يؤدى بالشخص إلى سلوك معين يختلف من شخص لآخر لتعويض هذا العجز

والجانب الثانى هو.. العوامل الداخلية التى لها تأثير، ولكنه ليس مطلقاً فسلوك الفـرد محصلة للتفاعل بين هذه العوامل ومجموعة أخرى من العوامل تعرف باسم القوى الخارجية أو العوامل البيئية.

د- الدوافع والسلوك:

تتمثل الدوافع في الرغبات والحاجات الفردية ناقصة الإشباع أو غير المشبعة نهائـياً، وهـي تمثل قوة داخلية محركة (دافعة) للفرد تؤثر في تفكيره وإدراكه ثم علـى سـلوكه لتوجهه إلى النقطة التي يشبع عندها حاجته حتى يحدث التوازن من خلال سلوك معين.

والحوافـز هـي التى تدفع الإنسان لزيادة جهده أو عطائه أو الأداء المعاكس وتتناسـب قـوة الدافع عكسياً مع درجة إشباع الحاجة. حيث تتحدد درجة الأهمية النسـبية للحاجة في ضوء درجة الإشباع المطلوبة. فالدافعية هي الحالة التي تحدد اتجاه وشدة السلوك، ودرجة الإصرار عليه، ويكون الفرد فى حالة عدم توازن عند عدم إشباع حاجته ويدفعه ذلك للوصول إلي التوازن من خلال سلوك معين، ولذلك. لا يمكن تجاهل الدافعية عند تحليل السلوك.

هـ- الذكـاء وIQ:

يمـثل الذكاء عنصراً هاماً ومؤثراً في سلوك وأداء الفرد، ويعرفه (ترومان) علـى أنه القدرة على التفكير المجرد. ويعرفه آخرون بأنه القدرة على التكيف مع الحياة الجديدة.

وتتصف الشخصية الذكية بالخصائص التالية:

- القدرة على التنبؤ بالمواقف الصعبة.
- القدرة على التحليل والإدراك والتكيف.

- القدرة على الحل السليم للمشكلات.
- القدرة على الاستنتاج، وربط المتغيرات ببعضها البعض.

وإذا كان هناك من التجارب ما يؤكد أن الذكاء موروث ويخضع لقوانين الوراثة، فذلك يعنى أن الظروف البيئية لا تساهم في تكوين ذكاء الفرد، إلا أنها يمكن أن تساعد بلا شك على ظهور قدراته وبروزها كما أنها تحدد للفرد الأساليب التي يمكن أن يلجأ إليها عند مواجهة الأمور وهذا يعني أنه لا يمكن تجاهل أثر البيئة في إبراز ذكاء الأفراد وتوجههم.

٣- القوى الخارجية Forces External:

وهى مجموعة القوى الخارجية البيئية المحيطة بالفرد داخل المنظمة أو المنشأة، (البيئة التنظيمية) الداخلية بالمنظمة والخارجية وتشمل ثقافة واقتصاديات المجتمع العام.

أ - البيئة الداخلية:

- ظروف العمل المادية.. وما تتركه من أثر على راحة الفرد وتسهل له حركته في اتجاه التميز في الأداء وذلك مثل توفر الآلات والمعدات والأدوات والإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة.
- العوامل التنظيمية.. وتمارس تأثيراً كبيراً على سلوك الفرد مع نفسه ومع الآخرين.

مثل الهياكل التنظيمية والوظيفية واللوائح والقوانين والعلاقات مع الغير والرؤساء والزملاء والمرؤوسين، بجانب عمليات التدريب والتوجيه والتقييم الدائم للأداء.

ب- البيئة الخارجية..

وتمثل الظروف العامة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد خارج المنشأة. وتؤثر هذه البيئة على المنظمة للفرد، وتشمل هذه الظروف العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع. بجانب العوامل الطبيعية (الثروات) الاجتماعية والثقافية والحضارية.

وتمارس العوامل البيئية الخارجية مجتمعة تأثيراً واضحاً على سلوك الأفراد في المجتمعات المختلفة على مستوى البلد الواحد أو المجتمعات الصغيرة داخل المجتمع الواحد.

وتتفاعل العوامل المميزة أو المؤثرة في البيئة الخارجية مع العوامل الشخصية المحددة للسلوك الفردي، وينتج عن هذا التفاعل السلوك النهائي للفرد.

وإذا كان الفرد ينتقل فى المجتمع الواحد الكبير إلى عدة مجتمعات فرعية كل منها له سماته الخاصة (الانتقال من القرية إلى المدينة أو العكس) فإن سلوك الفرد يمكن أن يكون مختلفاً فى كل بيئة فرعية طبقاً لثقافات ونظم العلاقات الحاكمة لكل.

مراجع الفصل الثاني

١- أبو بكر محمود الهوش: التقنية الحديثة في المعلومات والمكتبات، مرجع سبق ذكره، ص١٢١.
٢- أحمد ماهر، كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٨.
٣- عبد الرحمن الخطيب، الخدمات الاجتماعية في مجال الشباب والعمال من منظور الخدمة الاجتماعية، مكتب الخدمات العلمية، القاهرة، ٢٠٠٥.
٤- عبد الرحمن الخطيب، الخدمة الاجتماعية كممارسة تخصصية مهنية في المؤسسات التعليمية. مكتب الخدمات العلمية، القاهرة، ٢٠٠٧.
٥- علي الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية الأصالة والمعاصرة (الجزء الثاني).مكتبة عين شمس، القاهرة، أغسطس ١٩٩٣.
٦- علي فكري، قاموس التربية الاجتماعية وفن التعامل مع الآخرين، دار الفضيلة، القاهرة (الستة غير مبين).
٧- ماهر محمود عمر: سيكولوجية العلاقات الاجتماعية، مصر، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر، ص١٢٧.
٨- محمد عبد الغني حسن هلال، مهارات إدارة الأداء معايير وتطبيقات الجودة في الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية القاهرة ١٩٩٦.
٩- وضحة السويدي: تنمية القيم الخاصة بمادة التربية الإسلامية لدى تلميذات المرحلة الإعدادية بدولة قطر، قطر، دار الثقافة، ١٩٨٩م، ص ٢٧ – ص٢٨

٣

الفصل الثالث

التلوث البيئي

الفصل الثالث

التلوث البيئي

المبحث الأول: التلوث البيئي وأنواعه :

يعــد الــتلوث البيئـــي أحد أكثر المشاكل خطورة على البشرية، وعلى أشكال الحياة الأخرى التي تدب حاليًا على كوكبنا. ففي مقدور هواء سيئ التلوث أن يسبب الأذى للمحاصيل، وأن يحمل في طياته الأمراض التي تهدد الحياة. لقد حدّت بعض ملوثـــات الهـــواء مـــن قـــدرة الغلاف الجوي على ترشيح إشعاعات الشمس فوق البنفسجية، والتي تنطوي على الأذى. ويعتقد العديد من العلماء أن هذه الإشعاعات، وغـــيرها مـــن ملوثـــات الهواء، قد أخذت تحدث تغييرًا في مناخات العالم. وتهدد ملوثـــات الماء والتربة قدرة المزارعين على إنتاج الغذاء الضروري لإطعام سكان العالم، كما تهدد الملوثات البحرية الكثير من الكائنات العضوية البحرية.

يرى كثير من الناس في ملوثات الهواء والماء والتربة أشكالاً متميزة من أشكال الــتلوث. إلا أن كـــل جزء من أجزاء البيئة – أي الهواء والماء والتربة – يعتمد كل مـــنها علـــى الآخر، وعلى النباتات والحيوانات التي تعيش ضمن هذه البيئة. وتشكل العلاقات بين كل الكائنات الحية وغير الحية في بيئة معينة نظامًا يسمى النظام البيئي . وترتـــبط كل الأنظمة البيئية بعضها ببعض. وهكذا فإن الملوث الذي يبدو وكأنه يؤثر في جزء واحد فقط من البيئة، ربما أثر أيضًا في أجزاء أخرى.

أنواع التلوث البيئي :

إذا كـــان التلوث يعرف بأنه " تغيير في واحدة أو أكثر من الخواص الفيزيائية أو الكيميائـــية أو الحـــيوية لكـــل أو بعض مكونات الغلاف الحيوي كالماء والتربة والهـــواء والنبات وغيرها بواسطة المواد التي تطلق في الجو نتيجة انشاط الإنسان وغالـــباً ما يؤدي هذا التغيير إلى حدوث آثار ضارة على صحة الإنسان ورفاهيته وعلى صحة الحيوان والنباتات وأحياناً على المواد غير الحية النافعة. فهي ظاهرة ليســـت حديثة فهي موجودة منذ أن وجد الإنسان على سطح الأرض وهي مرتبطة بالنشـــاط الإنساني سواء في المجال الزراعي أو الصناعي أو غير ذلك ولكنه ظل خلـــف الخطوط الآمنة فترات طويلة. وإلى حد المشكلة حتى احتلت الصناعة ومن ورائهـــا التكنولوجـــيا المكانة الأولى لأنشطة الإنسان ولفرض سيطرته على البيئة

وبـــات التلوث مشكلة العصر وللتلوث البيئي أنواع مختلفة من أهمها تلوث الهواء وتلوث الماء وتلوث التربة وتلوث الضجيج

والجدير بالذكر لم أحاول الحديث عن التلوث الاجتماعى الذى أعتبره ويعتبره علمـــاء البيئة الخطر الموازى للتلوث الخاص بالهواء والماء والتربة ونسأله تعالى أن تمكـــن ان اكتـــب مؤلفـــاً حـــول ثقافـــة التلوث الاجتماعى الذى أصاب النسق الاجتماعى بشكل خطير.

تلوث الهواء :

يعنـــي اختلاط الهواء بمواد معينة، مثل وقود العادم والدخان. وبإمكان تلوث الهـــواء الإضـــرار بصـــحة النـــباتات والحيوانات، وتخريب المباني والإنشاءات الأخـــرى. وتقـــدر مـــنظمة الصـــحة العالمية أن ما يقرب من خمس سكان العالم يتعرضون لمستويات خطرة من ملوثات الهواء.

يـــتكون الغـــلاف الجـــوي، في وضعه الطبيعي، من النيتروجين والأكسجين وكمـــيات صغيرة من ثاني أكسيد الكربون والغازات الأخرى والهبائيات جسيمات دقـــيقة من المواد السائلة أو الصلبة). ويعمل عدد من العمليات الطبيعية على حفظ الـــتوازن بين مكونات الغلاف الجوي. فمثلاً، تستهلك النباتات ثاني أكسيد الكربون وتطلق الأكسجين، وتقوم الحيوانات بدورها باستهلاك الأكسجين وإنتاج ثاني أكسيد الكـــربون من خلال دورة التنفس. وتنبعث الغازات والهبائيات إلى الغلاف الجوي من جراء حرائق الغابات والبراكين، حيث تجرفها أو تبعثرها الأمطار والرياح.

يحـــدث الـــتلوث الهوائي عندما تطلق المصانع والمركبات كميات كبيرة من الغازات والهبائيات في الهواء، بشكل تعجز معه العمليات الطبيعية عن الحفاظ على توازن الغلاف الجوي. ويوجد نوعان رئيسيان من التلوث هما:

١- التلوث الخارجي.

٢- التلوث الداخلي. تلوث الهواء الخارجي.

تُطلـــق فـــي كل عام مئات الملايين من الأطنان من الغازات والهبائيات داخل الغـــلاف الجـــوي. ويحـــدث معظم هذا التلوث نتيجة احتراق الوقود المستخدم في تشـــغيل المركبات وتدفئة المباني، كما يصدر بعض التلوث عن العمليات الصناعية والـــتجارية. فمثلاً، يُستخدم مركب فوق كلوريد الإثيلين - وهو ملوِّث خطر - في الكثـــير مـــن معامل التنظيف الجاف، لإزالة الأوساخ من على الملابس. وقد يؤدي حـــرق الـــنفايات إلى انطلاق الدخان والفلزات الثقيلة مثل الرصاص والزئبق داخل

الغـــلاف الجـــوي. ومعظـــم الفلزات الثقيلة سام جدًا. ومن أكثر الملوثات الهوائية الخارجـــية شيوعًا الضباب الدخاني، وهو مزيج ضبابي من الغازات والهبائيات بني اللون، يتكون عندما تتفاعل غازات معينة، منطلقة نتيجة احتراق الوقود والمنتجات البترولية الأخرى، مع أشعة الشمس في الغلاف الجوي، حيث ينتج عن هذا التفاعل مواد كيميائية ضارة تشكل الضباب الدخاني ومن الكيميائيات الموجودة في الضباب الدخاني شكل سام من أشكال الأكسجين يسمى الأوزون. ويؤدي التعرض لتركيزات عالـــية من الأوزون إلى الإصابة بالصداع وحرقة العيون وتهيج المجرى التنفسي لـــدى العديد من الأفراد. وفي بعض الحالات قد يؤدي وجود الأوزون في الطبقات المنخفضـــة مـــن الغـــلاف الجوي إلى الوفاة. كما يمكن للأوزون أن يدمر الحياة النباتية، بل ويقتل الأشجار.

يطلـــق مصطلح المطر الحمضي على المطر وغيره من أشكال التساقط، التي تـــتلوث بشكل رئيسي بحمضي الكبريتيك والنيتريك. ويتكون هذان الحمضان عندما يـــتفاعل غـــاز ثاني أكسيد الكبريت وأكاسيد النيتروجين مع بخار الماء في الهواء. وتنـــتج هـــذه الغـــازات أساسًـــا عـــن احتراق الفحم والغاز والزيت في المَرْكَبات والمصـــانع ومحطـــات القدرة. وتتحرك الأحماض الموجودة في المطر الحمضي خـــلال الهواء والماء، ويسبب الضرر للبيئة على مدى مساحات شاسعة. وقد أدى المطـــر الحمضـــي إلى قتل تجمعات سمكية كاملة في عدد من البحيرات. ويؤدي أيضًـــا إلى تلف المباني والجسور والنصب التذكارية. ويرى العلماء أن التركيزات العالـــية مـــن المطـــر الحمضي يمكنها أن تتسبب في الإضرار بالغابات والتربة. وتشمل المناطق المتأثرة بالمطر الحمضي أجزاء شاسعة من شرق أمريكا الشمالية واسكنديناڤيا ووسط أوروبا.

وتلـــوث كيميائـــيات تسمى الكلوروفلوروكربونات طبقة الأوزون في الغلاف الجـــوي العلـــوي. وتســـتخدم هذه المركبات في الثلاجات والمكيفات وفي صناعة عـــوازل الـــرغوة البلاستيكية. ويشكل الأوزون، وهو الملوث الضار الموجود في الضـــباب الدخانـــي، طـــبقة واقـــية في الغلاف الجوي العلوي، حيث تحمي سطح الأرض مـــن أكـــثر مـــن ٩٥% مـــن إشـــعاعات الشـــمس فوق البنفسجية. ولأن الكلوروفلوروكـــربونات تقلـــل طـــبقة الأوزون فـــإن المزيد من الإشعاعات فوق البنفســـجية سيصل إلى الأرض. ويدمر التعرض المفرط لهذه الإشعاعات النباتات، ويزيد من خطورة تعرض الناس لسرطان الجلد. وتأثير البيت المحمي هو التسخين الـــناتج عن احتباس الغلاف الجوي لحرارة الشمس. ويسبب هذه الظاهرة غاز ثاني

أكسيد الكربون والميثان والغازات الجوية الأخرى، والتي تسمح لأشعة الشمس بالوصول إلى الأرض، ولكنها تحول دون خروج الحرارة من الغلاف الجوي. وتسمى هذه الغازات التي تعمل على احتباس الحرارة غازات البيت المحمي. يؤدي احتراق الوقود والنشاطات البشرية الأخرى إلى زيادة كمية غازات البيت المحمي في الغلاف الجوي. ويعتقد كثير من العلماء أن هذه الزيادة تكثف تأثير البيت المحمي وتؤدي إلى رفع درجة الحرارة عالميًا. وقد تؤدي هذه الزيادة في درجة الحرارة والتي تسمى التدفئة العالمية إلى حدوث مشاكل كثيرة. وبإمكان تأثير البيت المحمي، إذا كان قويًا، أن يتسبب في انصهار المثالج وأغطية الجليد القطبية، وأن يؤدي إلى فيضان الشواطئ. وبإمكانه أيضًا إحداث تحول في أنماط تساقط الأمطار، مما يؤدي بدوره إلى ازدياد الجفاف وحدوث العواصف المدارية الشديدة. تلوث الهواء الداخلي. يحدث هذا التلوث عن احتباس الملوثات داخل المباني التي تعاني أنظمة تهويتها من سوء التصميم. وأنواعه الرئيسية هي: دخان السجائر، والغازات المنبعثة من المواقد والأفران، والكيميائيات المنزلية، وجسيمات الألياف، والأبخرة الخطرة المنبعثة من مواد البناء، مثل العوازل والبويات والأصماغ. وتتسبب الكميات الكبيرة من هذه المواد داخل بعض المكاتب في حدوث الصداع وتهيج العيون ومشاكل صحية أخرى للعاملين فيها. وتسمى مثل هذه المشاكل الصحية أحيانًا متلازمة المباني المريضة. والرادون – وهو غاز مشع ينبعث عن انحلال اليورانيوم في الصخور الأرضية – ملوث خطر آخر. ففي مقدوره أن يسبب سرطان الرئة إذا ما استنشق بكميات وافرة. ويتعرض الناس لغاز الرادون إذا ما تسرب هذا الغاز إلى الطوابق السفلى من المنازل المبنية فوق تربة أو صخور مشعة. وفي مقدور المباني عالية الكفاءة، والتي تحافظ على الهواء الساخن أو البارد داخلها، أن تحتبس الرادون في الداخل وأن ترفع من تركيزه.

تلوث الماء :

هو اختلاط الماء بمياه المجاري أو الكيميائيات السامة أو الفلزات أو الزيوت أو أية مواد أخرى. وفي مقدور هذا التلوث أن يؤثر في المياه السطحية، مثل الأنهار والبحيرات والمحيطات، كما يمكن أن يؤثر في المياه التي في باطن الأرض، والمعروفة بالمياه الجوفية .وبإمكانه أيضًا أن يسبب الأذى لأنواع عديدة من النباتات والحيوانات. ووفقًا لمنظمة الصحة العالمية، يموت ما يقرب من خمسة ملايين شخص سنويًا، بسبب تجرعهم ماءً ملوثًا. وفي النظام المائي الصحي، تعمل دورة من العمليات الطبيعية، على تحويل المخلفات إلى مواد نافعة أو ضارة. وتبدأ

الدورة عندما تستخدم كائنات عضوية تعرف بالبكتيريا الهوائية الأكسجين الذائب في الماء، لهضم المخلفات. وتنتج هذه العملية النترات والفوسفات وغيرها من المغذيات (عناصــر كيميائية تحتاجها الكائنات الحية في نموها). وتمتص الطحالب والنباتات المائــية الخضراء هذه المغذيات، وتأكل حيوانات مجهرية تدعى العوالق الحيوانية الطحالب، وتأكل الأسماك تلك العوالق. أما الأسماك فقد تأكلها أسماك أكبر منها أو طيور أو حيوانات أخرى. وتنتج عن هذه الحيوانات مخلفات جسمية، ثم ما تلبث أن تموت. وتحلل البكتيريا هذه الحيوانات الميتة، والمخلفات الحيوانية، ثم تعاود الدورة الكرة مرة أخرى.

يحــدث التلوث المائي عندما يُلقي الناس بكميات من المخلفات في نظام مائي ما، بحيث تصل إلى درجة لايكون معها في وسع عمليات التنقية الطبيعية التابعة له أن تؤدي وظيفتها على الوجه المطلوب. وبعض المخلفات، مثل الزيت والأحماض الصناعية والمبيدات الزراعية، تسمم النباتات المائية والحيوانات، بينما تلوث بعض المخلفــات الأخرى مثل المنظفات الفوسفاتية والأسمدة الكيميائية وروث الحيوانات، بمــد الحياة المائية بمزيد من المغذيات. وتسمى هذه العملية الإثراء الغذائي، وتبدأ عندما تنساب كميات كبيرة من المغذيات إلى أنظمة المياه حيث تعمل المغذيات على تحفــيز الــنمو الزائد للطحالب. وكلما ازداد نمو الطحالب، ازداد فناؤها بالمقابل. وتســتهلك البكتــيريا الموجودة في الماء كميات كبيرة من الأكسجين لتهضم بذلك الفائض من الطحالب الميتة. ويؤدي ذلك إلى نقص مستوى الأكسجين في الماء مما يتسبب في موت الكثير من النباتات المائية وكذلك الحيوانات.

يصــدر التلوث المائي عن المؤسسات التجارية والمزارع والمنازل والمصانع ومصادر أخرى، ويشتمل على نفايات المجاري والكيميائيات الصناعية والكيميائيات الزراعــية ومخلفات المواشي. ومن أشكال التلوث المائي أيضًا الماء الحار النظيف المنبعــث من محطات القدرة إلى مجاري المياه. ويتسبب هذا الماء الحار المسمى بالــتلوث الحراري في الإضرار بالأسماك والنباتات المائية عن طريق تقليل كمية الأكسجين في الماء. وفي مقدور الكيميائيات والزيوت المنسكبة أن تحدث تلوثًا مائيًا مدمــرًا يتســبب في قتل الطيور المائية والمحار والحياة الفطرية الأخرى. ويحدث بعض التلوث إذا لم يَجْرِ فصل مُحْكم بين مجاري المياه ومياه الشرب النظيفة. ففي المــناطق التــي تفتقر إلى محطات حديثة لمعالجة مياه المجاري، يمكن أن تنساب المــياه التي تحمل معها المخلفات البشرية إلى موارد المياه. مما يؤدي إلى اختلاط البكتيريا الناقلة للأمراض بماء الشرب وتتسبب في الإصابة بأمراض مثل الكوليرا

والدوسنتاريا. أما في المناطق التي تحظى بصرف صحي جيد فإن معظم المخلفات البشرية تنساب في أنابيب وضعت في باطن الأرض، حيث ينتهي بها المطاف إلى محطات معالجة خاصة تقتل البكتيريا الضارة وتزيل المخلفات الصلبة.

تلوث التربة :

هو التدمير الذي يصيب طبقة التربة الرقيقة الصحية المنتجة، حيث ينمو معظم غذائنا. ولولا التربة الخصيبة لما استطاع المزارعون إنتاج الغذاء الكافي لدعم سكان العالم تعتمد التربة الصحية على البكتيريا والفطريات والحيوانات الصغيرة لتحليل المخلفات التي تحتويها، وإنتاج المغذيات. وتساعد هذه المغذيات في نمو النباتات. وقد تحد الأسمدة والمبيدات من قدرة الكائنات العضوية التي في التربة على معالجة المخلفات. وبناء عليه، فإن في مقدور المزارعين الذين يفرطون في استخدام الأسمدة والمبيدات أن يعملوا على تدمير إنتاجية التربة. وهناك عدد من النشاطات البشرية الأخرى التي يمكنها تدمير التربة. وقد يؤدي ري التربة في المناطق الجافة، مع وجود نظام تصريف سيئ، إلى ترك الماء راكدًا في الحقول. وإذا ما تبخر هذا الماء الراكد فإنه سيخلف الرواسب الملحية من ورائه جاعلاً التربة شديدة الملوحة، مما يؤثر في نمو المحاصيل وتؤدي عمليات التعدين والصهر إلى تلويث التربة بالفلزات الثقيلة السامة. كما يرى كثير من العلماء أن في إمكان المطر الحمضي أن يقلل من خصوبة التربة.

المخلفات الصلبة ربما تكون أكثر أشكال التلوث ظهورًا للعيان. ففي كل عام يُلقي الناس ببلايين الأطنان من المخلفات الصلبة. وتُسهم المخلفات الصناعية بنصيب وافر من هذه المواد المطروحة. وتسمى المخلفات الصلبة الصادرة عن المنازل والمكاتب والمخازن المخلفات البلدية الصلبة، وتشمل الورق والبلاستيك والقوارير والعلب والنفايات الغذائية ونفايات الحدائق. ومن المخلفات الأخرى خُرد السيارات والمعادن ومخلفات العمليات الزراعية ومخلفات التعدين المسماة نفايات الحُفر. يمثل تداول المخلفات الصلبة مشكلة في حد ذاته، لأن معظم طرق التخلص من المخلفات تعمل على تدمير البيئة. فمطارح النفايات المكشوفة تسيئ إلى الجمال الطبيعي للأرض، وتوفر مأوى للفئران والحيوانات الأخرى الناقلة للأمراض. وقد تحتوي المطارح المكشوفة وحُفر الرّدم مساحات تدفن فيها النفايات) على مواد سامة قد تتسرب إلى المياه الجوفية أو مجاري المياه والبحيرات. ويكوّن الاحتراق غير المراقب للمخلفات الصلبة دخاناً وملوثات جوية أخرى. وحتى حرق المخلفات في المحارق قد يطلق الكيميائيات السامة والرماد والفلزات الضارة إلى الهواء.

المخلفــات الخطــرة تــتكون من المواد المطروحة التي قد تهدد صحة البشر والبيــئة. ويعد المخلف خطرًا إذا ما تسبب في تآكل المواد الأخرى، أو انفجر، أو اشــتعل بسهولة، أو تفاعل بشدة مع الماء، أو كان سامًا. وتشمل مصادر المخلفات الخطــرة المصــانع والمستشــفيات والمعامل، وفي مقدورها أن تتسبب في إحداث الإصــابات الفوريــة إذا ما تنفسها الناس أو ابتلعوها أو لمسوها. وقد تلوث بعض المخلفــات الخطــرة – إذا مــا دُفنــت في باطن الأرض أو تُركت في المطارح المكشــوفة – المياه الجوفية، وقد تختلط بالمحاصيل الغذائية. لقد أدى سوء التداول والطــرح غير المقصود للمخلفات الخطرة إلى العديد من الكوارث في العالم. ففي ســنة ١٩٧٨م أدى تســرب كيميائــيات خطرة من مطرح للنفايات قرب شلالات نــياجارا في ولاية نيويورك إلى تهديد صحة القاطنين بالقرب من هذه المنطقة، مما أجبر المئات من الناس على ترك منازلهم. وفي سنة ١٩٨٤م أدى تسرب غاز سام مــن مصنع للمبيدات في مدينة بوبال في الهند إلى مقتل أكثر من ٢٨٠٠ شخص، وأحدث تلفًا في عيون وأجهزة تنفس أكثر من ٢٠,٠٠٠ شخص.

ويمكن لبعض المخلفات الخطرة أن تُحدث الأذى الشديد لصحة الناس والحياة الــبرية والنباتات، ومن هذه المخلفات الإشعاع والمبيدات والفلزات الثقيلة. الإشعاع ملــوث غــير منظور يمكنه تلويث أي جزء من البيئة. وينتج معظم الإشعاع عن مصادر طبيعية مثل المعادن وأشعة الشمس، كما أن في وسع العلماء إنتاج العناصر المشــعة في معاملهم. وقد يسبب التعرض لكميات كبيرة من الإشعاع تلف الخلايا، وقــد يؤدي إلى الإصابة بالسرطان. وتمثل المخلفات المشعة الناتجة عن المفاعلات الــنووية ومصــانع الأســلحة مشكلة بيئية كامنة الخطورة، حيث تبقى بعض هذه المخلفات نشطة في إشعاعها آلاف السنين، كما أن التخزين الآمن للمخلفات المشعة صعب وباهظ التكاليف.

المبيدات يمكنها الانتقال لمسافات شاسعة خلال البيئة. فقد تحملها الرياح، عند رشــها على المحاصيل أو في الحدائق، إلى مناطق أخرى. وقد تنساب المبيدات مع مــياه الأمطار إلى جداول المياه القريبة أو تتسرب خلال التربة إلى المياه الجوفية. ويمكــن لــبعض المبــيدات أن تبقى في البيئة لسنوات طويلة، وأن تنتقل من كائن عضوي لآخر. فالمبيدات الموجودة في مجرى مائي، على سبيل المثال، قد تمتصها الأســماك الصــغيرة والكائــنات العضوية الأخرى. وتتراكم كميات أكبر من هذه المبيدات في أنسجة الأسماك الكبيرة التي تأكل الكائنات العضوية الملوثة.

الفلـــزات الثقيلة تشمل الزئبق والرصاص. وقد تطلق عمليات التعدين وحرق المخلفـــات الصلبة والعمليات الصناعية والمركبات الفلزات الثقيلة إلى البيئة. ومثل المبيدات يمتد أثر الفلزات الثقيلة لفترات طويلة، وبإمكانها الانتشار في البيئة. ومثل المبيدات أيضًا، قد تتجمع هذه الفلزات في عظام وأنسجة الحيوانات. وفي البشر قد تـــؤدي هذه الفلزات إلى تدمير الأعضاء الداخلية والعظام والجهاز العصبي. ويمكن للكثير منها أن يؤدي إلى الإصابة بالسرطان.

التلوث بالضجيج :

ينـــتج عـــن الآلات، مثل الطائرات والمركبات ومعدات الإنشاءات والمعدات الصـــناعية. ولايســـبب الضجيج اتساخ الهواء أو الماء أو اليابسة، لكنه قادر على تنغيص الحياة وإضعاف السمع لدى البشر والحيوانات الأخرى.

المبحث الثاني: آثار التلوث السلبية على المجتمع :

هـــناك آثار بيئية خطيرة للملوثات ولا يقتصر تأثيرها علي الإنسان وحدة بل تمـــتد إلي النبات والحيوان والكائنات الحية الدقيقة الأخرى وبعض المواد الموجودة في البيئية وسنتناول أهم هذه الآثار.

(١) أثر التلوث على صحة الإنسان :

فالملوثات المتوقعة تشمل المذيبات العضوية والرصاص، والزئبق والكادميوم والزرنـــيخ، والنشـــادر والمبـــيدات الحشرية والفطرية ومبيدات الأعشاب وأكاسيد النيتروجيـــن وأكاســـيد الكبريـــت والإشعاعات المؤينة والجسيمات الصلبة العالقة وغـــيرها. وتســـبب هذه المواد تلوث الهواء والتربة والمياه إما بشكلها الأصلي أو كملوثات ثانوية ناتجة عنها، وقد تصل هذه الملوثات إلى الإنسان من حيث لا يدري بطـــريقة مباشرة أو غير مباشرة منتهية به إلى تدهور صحي. وبما ان الإنسان هو جـــزء من البيئة وهو أغلى ما فيها فإن هذا الموضوع سيتطرق إلى الآثار الصحية الســـلبية التي قد تنجم من جراء بعض الملوثات البيئية إن لم يتم مراقبتها والسيطرة علـــيها، ونهدف من ذلك إلى لفت أنظار المهتمين قبل الوصول إلى وضع يصعب تصحيحه.

الملوثات البيئية:

الملوثـــات البيـــئة كثيرة نوعا وعددا وكثيرة كذلك مصادرها، ولكن المهم هو التعرف على أهمها وكذلك على ما قد تسببه من أضرار صحية بالنسبة للإنسان:

١- المذيبات العضوية:

إن التعرض للمذيبات العضوية يكون عن طريق الاستنشاق أو التلامس مع الجلد ومن أمثلة هذه المذيبات مثيلين كلورايد، بنزين تولوين،ترايكلورو إثيلين، تتراكلوروإثيلين زيلين، هكسين، مثايل بيبوتايل كيتون، كاربون دايسلفايد وغيرها ومعلوم ان حوالي ٢٠% من الأمراض الجلدية المهنية سببها هذه المذيبات فهي تسبب التهيج الجلدي أو التهيج التحسسي إن اثارها على الجهاز العصبي تتلخص في تسمم حاد شبيه بالتسمم بالخمر وشدة الأعراض الحادة لها علاقة وثيقة بالجرعة.

أما التسمم المزمن فمنه تغير الشخصية والمزاج وضعف القدرة الذهنية والضعف الجسماني العام. ضعف الذاكرة والتركيز والتهاب الأعصاب الطرفية ويبدأ بتنمل وتخدر بالأطراف أولا قبل أن يشمل الأجزاء العلوية من الأعضاء... أما الآثار السلبية على الجهاز التنفسي فتكون في شكل تهيج للأغشية المخاطية وآلام بالحلق والأنف وكحة وآلام بالصدر وتدميع وربما يكون التعرض شديدا ويسبب أزمة رئوية. الموت الفجائي ذكر كأحد الآثار السلبية للتعرض للمذيبات كالذين يدمنون استنشاقها وذلك بسبب آثارها على القلب والأعراض إذا لم تحدث الوفاة هي الدوخة، وزيادة ضربات القلب مع عدم انتظامها وربما فقد الوعي مع أو بدون هبوط وظائف الجهاز العصبي المركزي. التأثير على الكبد يكون في شكل تدمير لخلاياها ولكن هذه الآثار تعتمد على نوع المذيب المتعرض له فمنها ما هو شديد الأثر مثل المذيبات الهالوجينية والنايترية وأخرى ضعيفة مثل الهايدروكارونات الأليفاتية والعطرية. التأثير على الجهاز الدموي ليس شائعا ولكن البنزين وهو الهايدروكاربونات العطرية له آثار ضارة وخطرة ومنها فقر الدم اللاتنسجي وابيضاض الدم، الآثار السلبية على الكلى إن وجدت فهي قليلة وكذا الآثار على الجهاز التناسلي والأجنة..

٢- الرصاص:

الرصاص من المعادن المستعملة كثيرا ويضاف إلى وقود السيارات وإن كان الإتجاه الآن إلى استبداله بمواد أخرى مثل ميثايل- تيرت- بيوتايل إيثر MTBE والآثار السلبية للتعرض للرصاص تبدأ أول ما تبدأ أول ما تبدأ بالجهاز الدموي فيعاني المصاب من فقر الدم ويظهر عليه الشحوب ثم تتولى الآثار السلبية إن لم تكتشف الحالة مبكرا فتشمل الجهاز العصبي المركزي والطرفي والكلى وارتفاع ضغط الدم والعقم عند الرجال والنساء والإجهاض..

٣- الزئبق:

الزئبق من الملوثات للمياه في البلدان الزراعية مثل اليابان وشبه القارة الهندية والــدول الاسكندنافية والمصدر هو المبيدات الحشرية والفطرية وحادثة تلوث مياه خلــيج مينــيماتا باليابان في الخمسينات مازال يذكرها الكثيرون ومدونه في الكتب المهتمة بأمور التلوث والإصلاح البيئي. والزئبق يؤثر على الجهاز العصبي والكلى والجهــاز التناســلي فيســبب الارتجاف وعدم الإتزان والفشل الكلوي وعدم انتظام الدورة الشهرية عند النساء والإجهاض والشلل المخي.

٤- الكادميوم :

الآثار السلبية الناتجة عن التعرض الكادميوم تشمل الفشل الكلوي وأزمة رئوية حادة والتهاب ونفاخ رئوي مزمن يؤدي إلى الإصابة بالسرطان الرئوي.

٥- الزرنيخ :

يدخــل الزرنــيخ فــي صــناعة تقويــة المعــادن وكذلك المبيدات الحشرية واستعمالات أخرى مثل صناعة الزجاج. والآثار السلبية من جراء التعرض إما أن تكون حادة وتظهر خلال دقائق أو ساعات قليلة بعد التعرض ومنها الغثيان والقيء والمغــص المعــوي وإســهال دموي شديد وآلام العضلات وتسبق الوفاة تشنجات وإغمــاء وهبوط الدورة الدموية ومن تكتب له النجاة تظهر عليه علامات التخدير الطرفــي وربمــا الشلل. أما غاز الارسين فيسبب التحلل الدموي مصحوبا بصداع وغثيان وضيق الصدر، ووجود المغص المعوي واليرقان مع قلة إدرار البول دلائل قويــة على التسمم بغاز الأرسين. أما علامات وأعراض التسمم المزمن بالزرنيخ الــتخدير الطرفــي مع ضعف العضلات وانعدام الانعكاسات العصبية وتغير الجلد خاصــة اليديــن وراحة القدمين والسرطان الجلدي والرئوي وربما أدى إلى تسمم الجنين داخل الرحم مع إنقاص وزن المولود أو إصابته بتغيرات خلقية.

٦- النشادر :

غــاز النشــادر يدخل في إنتاج الأسمدة الكيميائية وصناعات أخرى وهو غاز شديد التهيج للأغشية المخاطية بالعيون والرئتين والتعرض لكميات كبيرة منه يسبب أزمــة رئوية حادة وحروق بالعين والشعب الهوائية والوفاة وقد أثبتت دراسة حديثة ان التعرض لغاز النشادر في بيئة العمل قد سبب الربو الشعبي لعدد من العاملين.

٧- المبيدات الحشرية والفطرية ومبيدات الأعشاب:

إن التوســع الزراعــي في بعض دول الخليج أدى بالضرورة لزيادة استعمال المبــيدات الحشــرية أملا في زيادة الإنتاج من المحاصيل والفواكه وإذا علمنا أن

الــزراعة تكون غالبا في المناطق الريفية بعيدا عن الخدمات الصحية ندرك أهمية المحافظــة على صحة العاملين بتلك المزارع فمن بين هذه الكيماويات الزراعية ما هو فتاك ليس للآفات الزراعية فحسب بل للإنسان والحيوان على السواء فقد تحدث الوفاة خلال وقت قصير. والتعرض للمبيدات الزراعية وبقية الكيماويات المستعملة فــي الــزراعة يكون أيضا عن طريق تلوث المياه أو عن طريق السلسلة الغذائية وتشــمل الآثار السلبية الجهاز العصبي المركزي والطرفي والجلد والجهاز التناسلي والجنين أيضا.

٨- أكاسيد النيتروجين:

تنــتج معظم أكاسيد النيتروجين من احتراق الوقود والمصدر الرئيسي للتلوث البيئــي خــارج بيــئة العمل هو السيارات وفي بعض الأحيان يكون التلوث داخل المنزل أكثر من خارجه والمصادر الرئيسية هي أفران الغاز واستعمال الكيروسين للتدفــئة. إن الــتعرض لتركيز عال من هذه الاكاسيد يسبب الوفاة أو تلف الشعب الهوائية وقد سبب الانتفاخ الرئوي عند حيوانات التجارب.

٩- أكاسيد الكبريت :

هــذه المواد مثلها مثل أكاسيد النيتروجين نتاج لإحتراق الوقود وغالبا ما توجد كخلــيط مع الجزئيات العالقة ورذاذ حمضي. ومعلوم ان ثاني اكسيد الكبريت آثاره الضــارة على الرئتين وخاصة لدى مدخني التبغ الذين يعانون من الإنسداد الشعبي المزمــن وحادثــة تلــوث الهواء بلندن عام ١٩٥٢ م من جراء الضباب والدخان مشــهورة وقد زادت الوفيات في تلك الفترة بــ ٤٠٠٠ حالة بسبب أمراض القلب والجهاز التنفسي.

١٠- الإشعاعات المؤينة:

مصادر التعرض للإشعاعات المؤينة كثيرة منها المهني وغير المهني والآثار الصــحية الســلبية تنحصــر فــي متلازمة الإشعاع الحادة والتي تكون من جراء التعرض لجرعة كبيرة من الإشعاع ولفترة بسيطة، أما الآثار المزمنة بعد التعرض لجــرعات بسيطة لفترات متكررة أو جرعة عالية ولفترة قصيرة. وبالنسبة للآثار الحــادة فهي تبدأ خلال ساعتين إلى ست ساعات وقد تستمر لمدة ٤٨ ساعة ومنها الصــداع والقــيء وإســهال قد يكون دمويا وقلة الصفائح بالدم وإذا كانت جرعة الإشعاع عالية جدا فالوفاة فورية. الأمراض المزمنة تشمل التشوهات الخلقية للجنين داخل الرحم والسرطان وابيضاض الدم والعقم.

١١- الأوزون:

يوجـد الأوزون مع ملوثات أخرى وقد عرف عنه انه يسبب اعتلال وظائف الـرئة وشدة تحسسها للمهيجات والتهاب الأنف والذين يعانون من الربو الشعبي قد يكونون اكثر عرضة للآثار السلبية للأوزون.

(٢) أثر التلوث علي النبات:

يـؤدي التلوث وخاصة التلوث الهوائي والتلوث المائي إلي تلف الزرع أو قلة إنـتاجها المحصـولي كما إن النباتات الملوثة تسبب في إلحاق الضرر بالإنسان إذا تناولها.

(٣) أثر التلوث علي الحيوان:

يـؤدى الـتلوث بحياة الكثير من الحيوانات بل إن التلوث يؤدي إلي انقراض بعض أنواع الحيوانات الموجودة في الطبيعة كما يتسبب التلوث المياه أو الهواء في إصـابة الحيوانات بالأمراض والتي قد تنتقل بعضها إلي الإنسان .يؤدي التلوث إلي إلحـاق الاذي والضـرر بـا لكثير من الأحياء المائية وبخاصة الأسماك حيث أن تسرب الزيوت من السفن وإلقائها للنفايات يؤدي إلي هلاك الكثير من الأسماك والي إصابة بعضها بالأمراض التي بدورها قد تسبب التلوث للإنسان إذا تناولها.

(٤) أثر التلوث على المناخ:

تـؤدي الإشعاعات الذرية والانفجاريات النووية إلى تغيرات كبيرة في الدورة الطبيعـية للحـياة علـى سطح الأرض، كما أن بعض الغازات الناتجة من عوادم المصـانع يـؤدي وجودها إلى تكسير في طبقة الأوزون التي تحيط بالأرض. إن تكسـير طـبقة الأوزون يسمح للغازات الكونية والجسيمات الغريبة أن تدخل جو الأرض وان تحـدث فيه تغيرات كبيرة، أيضاً فإن وجود الضباب والدخان والتراب فـي الهواء يؤدي إلى اختزال كمية الإشعاع الضوئي التي تصل إلى سطح الأرض والأشـعة الضوئية التي لا تصل إلى سطح بذلك تمتص ويعاد إشعاعها مرة أخرى إلى الغلاف الجوي كطاقة حرارية فإذا أضفنا إلى ذلك الطاقة الحراية التي تتسرب إلـى الهواء نتيجة لاحتراق الوقود من نفط وفحم وأخشاب وغير ذلك، فسوف نجد أننا نزيد تدريجياً من حرارة الجو.

(٥) أثر التلوث على تدهور التربة:

نقـص المـواد الغذائية اللازمة لبناء الإنسان ونموه، وعلى نحو أعم مسئولة عن حياته على سطح الأرض، اختفاء مجموعات نباتية وحيوانية أو بمعني آخر انقراضها.

المبحث الثالث التدابير المؤدية الى مقاومة تلوث الهواء بمخلفات الصناعة وعوامل التحضر:

- **التدابير التي تتبع في المصانع:**

- علـــى ســـبيل المثال: مصانع الأسمنت تعمل على تركيب مرشحات للحد من انـــبعاث الملوثات التي تصدر من المداخن وتهدد صحة البشر. ويتطلب تزويد مصانع الأسمنت بأجهزة قياس مزودة بالحاسب لمتابعة استمرار تقليل انبعاث الملوثات.
- التدابير التي تتبع نحو تحويل جميع مركبات النقل العام للعمل بالغاز الطبيعي أو الكهـــرباء بـــدل البنزيـــن.،إصدار توجيهات لكافة السيارات بحيث تخضع عـــوادم السيارات لقوانين البيئة، والسيارة التي لا تجتاز الفحص الفني يطلب من صاحبها ترميمها قبل منحها صلاحية السير في الطرقات العامة.
- التدابير التي تتبع في معالجة النفايات
- وبالنســـبة للـــتلوث الـــناتج عن مخلفات الإنتاج تراعي المصانع التخلص من النفايات خارج البلد وبطريقة صحية تحت رقابة إدارة حماية البيئة.

التدابير التي تتبع في معالجة عدم صلاحية الأغذية:

- يتوجب على الدولة إنشاء مراكز لفحص فنية عالية الجودة تتولى مهمة الرقابة علـــى الأغذية والمأكولات في منافذ الحدود البرية والجوية والبحرية ومراكز أخـــرى تتولى مهام الفحص الداخلي في الأسواق والمحلات التجارية كما كان الأمر في عهد الخلافة الإسلامية، وكذلك فحص أماكن صناعة وإعداد وتعبئة وتخزين وبيع الأغذية.
- وقد ورد عن الرسول صلى الله عليه وسلم قال:

- (التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء).
- (إن التجار يبعثون يوم القيامة فجارا، إلا من اتقى الله وبر وصدق).

- علـــى القـــائم بالإشراف والرقابة امتلاك أجهزة للتحليل مزودة بأجهزة حاسب آلي لاكتشاف التلوث الكيميائي والجرثومي وتحديد نسبة المواد المضافة.
- يقول جابر بن عبد الله أنه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول:

- "غطـــوا الإناء وأوكئوا السقاء فإن في السنة ليلة ينزل فيها وباء لا يمر بإناء ليس عليه غطاء، أو سقاء ليس عليه وكاء إلا نزل فيه من ذلك الوباء ".

- "ينبغـــي أن يكـــون مقلـــى الزلابية من النحاس الأحمر الجيد ... ويحرق فيه الـــنخالة ثـــم يدلكه بورق السلق إذا برد ثم يعاد إلى النار ويجعل فيه قليل من

عسل ويوقد عليه حتى يحترق العسل، ثم يجلى بعد ذلك بمدقوق الخزف ثم يغسل ويستعمل فإنه ينقى من وسخه وزنجاره".

- أما اللحوم فكان الفقهاء يشترطون على اللحام تنقيط لحم الماعز بنقاط الزعفران لتمييزها وأن تبقى الأذناب معلقة على لحومها إلى آخر البيع.

التدابير التي تتبع في معالجة التصحر:

- متابعة أمور التصحر وإزالة أسبابه وإلزام أصحاب الأراضي بصيانتها وزرعها عن طريق النصح وربط ذلك بمقاصد الشريعة حتى تكون استجابة الناس أقوى وإبراز المصلحة في ذلك.

التدابير التي تتبع في معالجة اثار الضوضاء:

- فالمحتسب كان يأمر بإزالة الصخب، والأصوات العالية هي منكر لأن الله ذممها في كتابه الحكيم. فالله يأمرنا بصورة واضحة خفض الأصوات وعدم رفعها فالأصوات المرتفعة بغيضة إلى الله بغيضة إلى الناس، ومن هنا فالشريعة تقضي بتحريمها وذمها غاية الذم.

التدابير التي تتبع في معالجة حماية العقاقير الدوائية وحماية المرضى:

- كان المحتسب في الدولة الإسلامية يقوم بمراقبة مهنة الطبيب والصيدلي.
- وأن الأدوية هي سموم فيجب مراقبة تصنيع الأدوية وطريقة وصفها عن كثب.
- ومن الميزات التي تنفرد فيها الشريعة الإسلامية أنها تربط مفهوم المهنة بمفهوم الجزاء والعقاب.
- وأقرت الشريعة الإسلامية تقاليد تضمن للصيدلي والطبيب أداء واجباتهم على خير وجه، وتضمن للمجتمع محاسبتهم إذا أخطئوا عن جهل فاضح أو عمد.
- ولعل أول صورة لذلك ما جاء في الحديث الشريف، من تحديد لمسئولية الطبيب في قول الرسول صلى الله عليه وسلم
  - (من تطبب ولم يعرف عنه طب فهو ضامن)
  - أي أنه مسئول عن عمله محاسب عليه.

التدابير التي تتبع في معالجة الرقابة العقاقير الدوائية

- وقد نظمت الرقابة على الصيادلة وكان يقوم بها المحتسب وهو الذي يأخذ على الأطباء عهد وعليه أن يتأكد من توفر جميع آلات الطب مما يحتاج إليه في مهنته، وأن تكون تلك الآلات في غاية الصنع والنظافة، وأن يمتحن

الأطـــباء والصـــيادلة ونظمـــت عملية الحسبة بما يضمن مراقبة الله في ذلك. وينبغي للمحتسب أن يخوفهم ويعظهم بالعقوبة والتعزير.

- وعلـــى الطبيـــب والصيدلي الالتزام بالفضيلة والطهارة في ممارسة مهنتيهما وأوصـــى أبـــو الحسن علي بن رضوان رئيس الأطباء أن تجتمع في الطبيب والصيدلي سبع خصال.
  - أن يكون تام الخلق صحيح الأعضاء وحسن الذكاء
  - أن يكون حسن الملبس، طيب الرائحة، نظيف اليدين والثوب.

التدابير التي تتبع في معالجة المرضى من الأطباء على اختلاف تخصصاتهم:

- أن يكون الطبيب كتوماً لأسرار المرضى لا يبوح بشيء من أمراضهم.
- أن تكـــون رغبته في إبراء المرضى أكثر من رغبته فيما يلتمسه من الأجرة، ورغبته في علاج الفقراء أكثر من رغبته في علاج الأغنياء.
- أن يكون حريصاً على التعليم، والمبالغة في نفع الناس.
- أن يكـــون ســـليم القلب عفيف النظر، صادق اللهجة، لا يخطر بباله من أمور النســـاء والأموال التي شاهدها في منازل الأغنياء فضلاً عن أن يتعرض إلى شيء منها.
- أن يكـــون مأموناً ثقة على الأرواح، لا يصف دواء قتالاً ولا يعلمه ولا دواء يسقط الأجنة، ويعالج عدوه بنية صادقة كما يعالج حبيبه.

ونستعرض جانباً من تقاليد العرب في الطب من الناحية العلمية والعملية.

- أن الطبيب العربي كان حذراً وحريصاً في وصف الدواء
- (مهمـــا قـــدرت أن تعالج بالأغذية فلا تعالج بالأدوية ومهما قدرت أن تعالج بدواء مفرد فلا تعالج بدواء مركب).

التدابير التي تتبع في معالجة لرقابة الجماعية:

- تدعـــو الشريعة الإسلامية أتباعها وفق القاعدة الفقهية لقول الرسول صلى الله علـــيه وســـلم: "لا ضـــرر ولا ضرار" بالحفاظ على البيئة وإلى كل ما يحقق مصـــلحة الإنسان في الدنيا والآخرة وينهى عن الإضرار بالبيئة، يقول تعالى: (ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة)
- التدابـــير التـــي تتبع في معالجة الحفاظ على البيئة وأن ينبع ذلك من الضمير الدينـــي للفـــرد ومن مراقبته الله –عز وجل–وينبغي على العلماء والمؤسسات والأكاديميات العلمية ومعاهد البحوث أن يكون التقدم التقني والتوسع الصناعي

والعمراني وإقامة المشاريع محكوماً بضوابط دينية وأخلاقية لمنع العدوان على البيئة.

- التدابير التي تتبع في معالجة وتحديد مسببات التلوث والتثقيف البيئي هي عوامل كفيلة في الحد من التلوث البيئي ورفع مستوى الرخاء الاقتصادي والتقدم العلمي.
- التدابير التي تتبع في معالجة تعميق الوعي البيئي وبناء سلوكيات سليمة نحو البيئة والتعريف بخصائصها وعناصرها وتوجيه المهتمين نحو المحافظة عليها والمساهمة في حمايتها من الفقد والتدهور وتطوير برامج تعليمية في التربية البيئية باستخدام تقنيات الحاسب الآلي والذكاء الاصطناعي وما يوفره من إمكانيات التحاور الآلي.

مراجع الفصل الثالث

١- أحمد خالد علام،عصمت عاشور أحمد، التلوث والتوازن البيئي، القاهرة، نهضة مصر للطباعة والنشر ١٩٩١.

٢- حسن أحمد شحاته، تلوث البيئة – السلوكيات الخاطئة وكيفية مواجهتها، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة ٢٠٠٠.

٣- رشيد الحمد، محمد سعيد صباريني، البيئة ومشكلاتها، الكويت ١٩٩٨.

٤- ضاري ناصر العجمي، عبد المنعم مصطفى مصطفى، الإنسان وقضايا البيئة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٩٥.

٥- مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٦٥ يوليو ١٩٩٠، جامعة الكويت.

٦- محمد نجيب توفيق، دراسات حالات التلوث، كلية الخدمة الاجتماعية حلوان ٧٧/ ١٩٨٧.

٧- الموسوعة العربية العالمية للعلوم البيئية.

٤

الفصل الرابع

التطوع والشباب

الفصل الرابع
التطوع والشباب

أولا: أهمية وضرورة التطوع :

تمــارس رعايــة الشــباب مــن خــلال بــرامج وأنشطة يمكن للأخصائيين الاجتماعييــن ان يخططــوا لهــا ويعملوا على تنفيذها بواسطة مؤسسات المجتمع المدني كالاتحادات النسائية والجمعيات الخيرية والمعسكرات والرحلات لاسيما من خلال تعاون المتطوعين الشباب مع الأخصائيين الاجتماعيين كقيادات مهنية مدربة علــى توجــيه مــوارد وإمكانيات المجتمع للاستفادة منها إلى اقصى ما تسمح به قدراتهم في تحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية الوقائية والعلاجية والتنموية.

يعــد العمل التطوعي بمنهجه الاجتماعي والإنساني سلوكا حضاريا ترتقي به المجــتمعات والحضــارات وخاصة الديمقراطية منها، وأصبح يمثل رمزا للتكاتف والــتعاون بيــن أفراد المجتمع ضمن مختلف مؤسساته، وكافة فئاته العمرية عامة وبدايــة من مرحلة الشباب بخاصة حيث ارتبط العمل التطوعي ارتباطا وثيقا بكلفة دوافــع الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية منذ الأزل وذلك باعتباره ممارسة إنسانية.

والعمــل التطوعــي هو بمثابة الدورة الدموية في حياة الشباب والمجتمع، في كافــة المؤسســات الاقتصــادية والاجتماعية التنموية، حيث يمثل العمل التطوعي تجســيدا عملــيا لمــبدأ التكافل الاجتماعي باعتباره مجموعة من الأعمال الإنسانية الخيرية والمجتمعية.

والــتطوع تبنــته كافــة المجــتمعات المتقدمة والنامية حيث يقدم في بعض مؤسســاتها مقــابل أجر مادي على شكل مكافأة، نتيجة للتطور والتقدم التكنولوجي والاقتصادي وتحسن الدخل القومي لهذه الدول وما صاحب ذلك من تحسين أوضاع المجــتمعات الماديــة فــي هذه الدول كل ذلك أدى إلى انشغال الناس بأمور الحياة المعيشــية والأســرية والصــحية ويرى علماء الخدمة الاجتماعية وعلماء العلوم الاجتماعــية أن تنامــي الثروة وتحسن الرعاية الصحية والاجتماعية التي توفرها الدولــة لمواطنــيها يؤديــان إلــى فــتور فــي العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة والمجــتمعات المحلية مما يؤثر سلبا على العمل التطوعي في هذه المجتمعات وقد أشــارت تقاريــر الأمم المتحدة إلى أن هذه المؤشرات أدت إلى نقص ملحوظ في

أعـداد المتطوعين حيث انخفض عددهم من ٢٥٠ مليون متطوع إلى ١٠٠ مليون متطوع، ودعت الأمم المتحدة إلى أن يكون العام ٢٠٠١ عاما دوليا لتنشيط وتفعيل العمـل التطوعي وتكثيف الندوات والمؤتمرات وورش العمل للدعوة إلى استقطاب المتطوعيـن، ووضـع بـرامج تساهم في تنشيط هذا العمل التطوعي ولأهمية هذا التوجـيه الدولـي تمـت مناقشـة العمل التطوعي كبند رئيسي على جدول أعمال المؤتمـر الدولـي السابع والعشرين للهلال الأحمر والصليب الأحمر الذي عقد في جنـيف عـام ١٩٩٩ وطلـب مـن ممثلي الحكومات والجمعيات الوطنية التعهد والالتزام بذلك.

ثانيا: تعريف التطوع :

المتطوع: هو المواطن الذي يقدم جهدا ووقتا بناءا على اختياره الحر ومحض إرادته، لإحدى منظمات الرعاية الاجتماعية وبدون أن يحصل، أو يتوقع أن يحصل علـى عـائد مادي لجهده التطوعي.ويفترض أن يكون الدافع الأساسي للتطوع هو الرغـبة في خدمة المجتمع، بجانب إشباع بعض الاحتياجات الاجتماعية، كالرغبة في تأكيد الذات.

ومفهـوم الـتطوع: يعنـي تلك الجهود المنظمة التي يبذلها الأفراد لمجتمعهم بدافـع مـن المسؤولية والرغبة الحقيقية بالمشاركة في تحقيق التنمية الشاملة التي المجـتمع لـبلوغها سـاءا كانت إعمالا خيرية ذات الطابع الفردي، أو المساهمات الفعلـية فـي تحقيق التنمية الاجتماعية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تسهم في التقدم والرفاه الإنساني.

وقـد بـدأ العمـل التطوعي منذ أكثر من عقد ين من الزمن في كافة المهن الإنسـانية بمـا فـيها مهنة الخدمة الاجتماعية التي قادها المتطوعون من مسئولي جمعـيات ومنظمات الإحسان والمحلات الاجتماعية امثال ماري ريشموند، وجزيلا كـنوبكا، وفيليـب موريـس، وليند مان، وويتمر الذي كانوا الرواد الأوائل للعمل التطوعـي فـي مجالا من أوسع المجالات الإنسانية انتشارا وهو الرعاية والخدمة الاجتماعية.

نشأة العمل التطوعي دولياً:

وعلـى صعيد اهتمام المنظمة الدولية بالعمل التطوعي فقد طرح برنامج الأمم المـتحدة الإنمائـي أواخـر عام ١٩٦٧ برنامج متطوعي الأمم المتحدة وفي شهر ديسـمبر مـن عام ١٩٦٨ تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار رقم (٢٤٦٠)

الـــذي دعـــا المجلـــس الاقتصادي الاجتماعي إلى دراسة إمكانية إنشاء هيئة دولية للمتطوعيـــن وفي يناير من عام ١٩٧١ أقر تشكيل البرنامج بالقرار رقم (٢٦٥٩) كما أقرت الجمعية العامة في هذا القرار المبادئ التوجيهية لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة.

العمل التطوعي عربيا ومنظماته الأهلية:

مع نهاية الحرب الباردة شهد الوطن العربي تكاثراً في عدد المنظمات العربية الأهلـــية ســـواء فـــي دول المشـــرق العربي أو دول المغرب العربي وأخذت هذه المـــنظمات تمـــارس أدوارا في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.

وقـــد شـــهدت المـــنظمات العربية غير الحكومية تصاعداً في أعدادها خلال العقدييـــن الأخريين من القرن العشرين، حيث تزايد إعدادها بتوسع نطاق عملياتها وموازناتها وتزايد إعداد العاملين فيها.

وتتـــنوع أنشطة المنظمات العربية الأهلية بحيث تأتي في الطليعة المساعدات الخيرية تليها أنشطة الأطفال فالخدمات الصحية والتدريب، وكذلك الأنشطة الثقافية والأدبـــية والدينـــية وأنشـــطة الشباب والأنشطة النسائية والتنمية الريفية والمدنية، وتـــتركز معظم المنظمات الأهلية في الحواضر الكبرى حيث توجد ٧٠% منها في المـــدن بيـــنما توجـــد في الريف ٣٠% منها فقط، حيث يسيطر البعد الخيري على خدمات المنظمات بشكل كبير والمرتكز على المساعدات المالية والعينية، مع إغفال للـــبعد التـــنموي ويفســـر ذلـــك بسبب عدة عوامل أهمها اتساع رقعة الفقر وتزايد الحروب علاوة على الأساس الديني مما يدفع المنظمات الأخذ بالمفهوم السائد لعمل الخير والإحسان.

ويمكن أن نميز بين شكلين من أشكال العمل التطوعي:

الشكل الأول: السلوك التطوعي:

ويقصـــد به مجموعة من التصرفات التي يمارسها الفرد وتنطبق عليها شروط العمـــل التطوعي ولكنها تأتي استجابة لظرف طارئ أو لموقف إنساني أو أخلاقي محدد مثال ذلك أن يندفع المرء لإنقاذ غريق يشرف على الهلاك، أو إسعاف جريح بحالـــة خطر أو حادث ألم به، وهذا عمل نبيل لا يقوم به للأسف إلا القلة اليوم، في هـــذه الظـــروف يقـــدم المرء على ممارسات وتصرفات لغايات إنسانية صرفة أو أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، ولا يتوقع الفاعل منها أي مردود مادي.

الشكل الثاني: الفعل التطوعي:

أمـــا الشكل الثاني من أشكال العمل التطوعي فيتمثل بالفعل التطوعي الذي لا يأتـــي استجابة لظرف طارئ بل يأتي نتيجة تدبر وتفكر مثالة الإيمان بفكرة تنظيم الأســـرة وحقـــوق الأطفال بأسرة مستقرة وآمنة، فهذا الشخص يتطوع للحديث عن فكـــرته فـــي كـــل مجال وكل جلسة ولا ينتظر إعلان محاضرة ليقول رأيه بذلك، ويطبق ذلك على عائلته ومحيطه.

أبعاد العمل التطوعي:

يأخذ العمل التطوعي أبعاداً عديدة ومهما كانت هذه الأبعاد فإنها تنطلق جميعها مـــن رغـــبة إنســـانية للمساعدة الخالية من شوائب الدوافع المادية وقد تجد العمل التطوعي مبسطاً في مساعدة إنسان محتاج تعطلت به وسائل نقله في الطريق، وقد يـــتطور العمل التطوعي للمساهمة في التخطيط والتنفيذ لبرامج إنشاء دور حضانة أطفـــال، الأمهـــات العـــاملات ومؤسســـات الطفولة وهيئات رعاية الأسر البديلة والجمعـــيات الصـــحية والمنشآت الترويحية ومهما كان الوقت والجهد المبذول في العمل التطوعي فإن التطوع يعكس حقيقة الإنسان وقدرة القيم على البقاء والصمود أمـــام طغـــيان المـــادة في عصرنا الحديث. إن دور العمل التطوعي في المجتمع الإماراتي له إبعاد صحية واجتماعية وإنسانية كبيرة يجاري مفاهيم العمل التطوعي فـــي العالم حيث إن تعزيز مفاهيم وأساسيات العمل التطوعي أصبح حاجة إنسانية تتسابق لدعمها الدول والمنظمات الدولية، ولم يقتصر حد الاهتمام بالعمل التطوعي علـــى المشاركة في المساعدة بكافة أنواعها بل تعدى ذلك إلى المشاركة الفعالة في التخطـــيط ومـــتابعة الجهـــود الحكومية، وقد أثبت العمل التطوعي فاعليته في هذا المجال، إلا إن له بعض الخصائص منها:

١- عـــدم ضرورة تواجد العناصر المتخصصة في مجموعات التطوع، فالحماس للمساهمة يكاد يكون هو المؤهل الوحيد لانضمام الفرد إلى جماعات التطوع، لكـــن العمـــل نفســـه يجب أن يحمل جانباً تخصصيا لا سيما إن المشروعات التطوعـــية الآن أصـــبحت مكلفـــة، وتحتاج إلى إدارة على أسس علمية، وأن يتصدى المتخصصون لتنفيذ برامجها التي أصبحت بدورها تتناسب مع دخول العمل التطوعي إلى مختلف ميادين الحياة سواء في مجالات الخدمة الدينية أو الثقافية، والصحية والتعليمية والبيئية والاجتماعية والخيرية وغيرها الكثير من المجالات الخدمية التي يحتاجها المجتمع.

٢- الخلط بين انتماء المتطوع للعمل، أو انتماء العمل للمتطوع، فالأصل أن العمل الذي يشارك فيه المتطوعون هو خدمة للمجتمع نشأت الحاجة إليها من ظروفه الموضـوعية وكحل لمشكلاته، ولذلك يجب أن تكون القيمة الأساسية (ذوبان شخصـية المـتطوع في المؤسسة) حيث أنه يشارك ليرضي الله ويرد الجميل لمجـتمعه. لكنه يحدث العكس في بعض الحالات. بحيث تذوب المؤسسة في شخصـية المـتطوع سـيما إذا كان شخصية قيادية فهناك بعض المتطوعين أصـحاب التـبرعات الكبيرة تسيطر عليهم دون شعورهم بأن المؤسسة التي يتـبرعون لهـا ويتطوعون لقيادتها كأنها ملك شخصي أو منسوبة إليهم وكأن لسان حال واحدهم يقول (أنا المؤسسة والمؤسسة أنا) وهذا بكل المعايير خلط في قيم التطوع الذي جاء بها الإسلام والتي يعمل بها العالم المتقدم في العصر الذي نعيش فيه.

٣- غـياب التأهـيل للـتطوع فعالمنا المعاصر أصبح من التعقيد بحيث لا يمكن التصدي بنجاح لأي عمل دون تأهيل مسبق.

٤- من الظواهر التي تصادفنا في ساحة التطوع التعصب للمؤسسة والمواجهة مع المؤسسـات الأخـرى حتى ولو كانت تعمل في نفس المجال ونفس الأهداف، ممـا يبعد المتطوعين عن حقيقة أهداف تطوعهم للخير ولخدمة المجتمع، ولا ضرر أن يقدم جهد آخر بنفس المجال طالما اتحدت الأهداف، ولكن التعصب للمؤسسـة يجعل انتصارها غيرها هو الهدف، فتتراجع أهداف الخير وخدمة المجتمع لصالح تحقيق هذا النصر.

٥- يـتجه الكثـيرون للانضـمام للعمل التطوعي بغير وعي بحقيقته والتزاماته ومتطلـباته وبقدرتهـم علـى التوفيق بين ذلك كله وبين قدراتهم وإمكانياتهم وظـروفهم الشخصـية، فمـا يلبثوا أن يتسربوا من المؤسسات التطوعية بعد انضـمامهم إليها، أو الارتباط بها دون الالتزام بعمل يتناسب مع حجم المهمة الذي يتطوعون لأدائها.

٦- انـتقاء الطـابع المؤسسي للعمل التطوعي، وهو من الآفات التي يعاني منها القطـاع التطوعي، فهذا ينظم إلى مؤسسة لوجود أصدقائه فيها، وآخر يسيطر علـى العمـل دون الالتزام بنظام محدد، وغيرهم الكثير من المتبرعين للعمل التطوعـي، قتلاً لوقت الفراغ، أو الفرصة للبروز في المجتمع، ولو سيطرت القيم المؤسسية على المتطوعين لكان الطابع المؤسسي هو الغالب على مختلف المؤسسات التطوعية.

الحاجة إلى تأكيد منظومة القيم والنزعات الوجدانية المتعلقة بالتطوع، فنحن في مجتمع مسلم عصري نحتاج إلى متطوعين يؤمنون بحقيقة ما جاء به الإسلام حول التطوع، يوازنوا بين قيم المصالح الشخصية والمصلحة العامة التي يتطوعون لها، حريصين على عدم القيام بعمل هم غير مؤهلين له حتى لا يفسد، لديهم قابلية الذوبان في المؤسسة، واحترام كل الجهود الأخرى والحرص على المال المتطوع به، وهناك الكثير من القيم التي يجب أن تتبلور لديهم، ليكون عملهم على مستوى الهدف من المتطوع نفسه، ولا يكفي أن تسيطر عليهم نزعة الحماس أو بعض القيم المختلطة، فجماعة من المتطوعين من هذا النمط لا يسلموا من انضمام أصحاب القيم الانتهازية إليهم

مهارات العمل التطوعي:

ذات تأثير كبير على أداء المتطوع، وفي مقدمتها مهارات إدارة الوقت والاتصال والعمل الجماعي، والمهارات القيادية، والتعبير والتنظيم.... الخ من المهارات التي لو تركناها تنمو بأسلوب عشوائي من خلال الممارسة التطوعية لتكون مشوهة قد تضر العمل أكثر من أن تفيده.

يمكن التميز بين شكلين أساسين من أشكال العمل التطوعي:

١ – العمل التطوعي الفردي:

وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه وإرادة ولا يبغي منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية. في مجال محو الأمية مثلاً– قد يقوم فرد بتعليم مجموعة من الأفراد القراءة والكتابة ممن يعرفهم أو يتبرع بالمال لجمعية تعنى بتعليم الأميين.

٢ – العمل التطوعي المؤسسي:

وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، في الوطن العربي توجد مؤسسات متعددة وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

وفي المجتمع مؤسسات كثيرة يحتل فيها العمل التطوعي أهمية كبيرة وتسهم (جمعيات ومؤسسات أهلية وحكومية) في تطوير المجتمع إذ أن العمل المؤسسي يسهم في جمع الجهود والطاقات الاجتماعية المبعثرة، فقد لا يستطيع الفرد أن يقدم عملاً محدداً في سياق محو الأمية، ولكنه يتبرع بالمال، فنستطيع المؤسسات

الاجتماعية المختلفة أن تجعل من الجهود المبعثرة متآزرة ذات أثر كبير وفعال إذا ما اجتمعت وتم التنسيق بينها.

خامسا: تنظيم التطوع :

تحددت مسئوليات مكاتب التطوع في الآتي:

١- تحديــد مجالات عمل المتطوعين وتوزيع المتطوعين عل الأماكن التي تحتاج إليهم والتي تتفق في نفس الوقت مع رغباتهم وإمكانياتهم.
٢- تتــبع المتطوعين في الأعمال التي يلتحقون بها، مع مراعاة عدم استغلالهم أو عدم الاستفادة الكافية من إمكانياتهم.
٣- توفير أي نوع من التدريب والإعداد الذي يحتاج إليه المتطوعون.
٤- قيام المهنيين بإسداء النصح والعون للمتطوعين.
٥- تقويم مستوى المتطوعين.
٦- أهمــية تعــريف المتطوعين بأنفسهم في جو اجتماعي ملائم.تفهم المتطوعين طبيعة وظروف المنظمات التي يعملون بها والجهات المسئولة عنهم.

وفي إطار تنظيم التطوع أيضا يمكن عمل ما يلي:

(١) الإعلام والدعوة:

يجــب أن يكــون هناك إعلام يتواصل حول التطوع، خصوصاً عندما يرتبط بمســألة التنمــية الشاملة، اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً وثقافياً وتكتسب الدعوة إليه اهــتماماً خاصـــاً فـــي لبـــنان، حيث الثقة تكون معدومة عل المستويات السياسية والأســـرية والاجتماعــية، مما يفقد مبادرات الأفراد والمجموعات الحماس والثقة لجهة نجاح جهودهم في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

أضـــف إلى إن ثمة أفراد في المجتمع وعلى المستويات كافة ينحصر نشاطهم بتثبيط همم المتطوعين والتشهير بهم إذ لم نقل السخرية من جهودهم.

(٢) تحديد الحاجة إلى المتطوعين:

تعتـــبر هـــذه المسألة على جانب كبير من الأهمية، لأنها تتصل اتصالاً وثيقاً بمسألة الاستغلال الصحيح لطاقات المتطوعين فإذا كان من المهم إيجاد متطوع فإنه من الأهم أن نحسن استغلال طاقاته في الجوانب التي تحقق:

- سد حاجات أساسية من حاجات المؤسسة- المجتمع.
- تتفق وإمكانيات المتطوع ورغباته.

- لا تتعارض مع مفاهيمه الثقافية والمجتمعية.
- لا تضعه في خانة الملاحقة القانونية أو التعارض مع المفاهيم الاجتماعية السائدة.

(٣) الاختيار:

يكتسب اختيار المتطوعين بعداً خاصاً وهاماً لعدة أسباب:

- يساعد الاختيار الصحيح عل بلورة المفهوم المشترك لكل من الطرفين، لجهة طبيعة العمل، الإطار الذي سيعمل من خلاله، الفوائد عل المدين القصير والطويل والالتزامات المختلفة لكل فريق من الأفرقاء المعنيين.
- إن الاختيار الصحيح يسهم في:

١- توفير القدرة عل استغلال سليم لطاقات المتطوع.
٢- يخفض كلفة الإعداد.
٣- يسرع في بلوغ الهدف.
٤- يمنع التضارب ويحول دون الإحباط.
٥- عدم تحمل المتطوع فوق طاقته.
٦- تفهم المتطوع لأهداف ومتطلعات المؤسسة.

(٤) التأهل والتدريب:

في غالب الأحيان يحتاج المتطوعون إلى نوع من التأهيل والتدريب من أجل الاستفادة من طاقاتهم. بعضهم يحتاج إلى فترات زمنية أطول من الآخرين..

وبما إن للتدريب أهداف أساسية تتصل:

١- بمواقف المتدربين.
٢- تعميق خبراتهم القائمة.
٣- إكسابهم مهارات جديدة.

فإن أهداف الدورات لتأهيل المتطوعين يجب أن تغطي هذه المجالات كافة، إذ إن التدريب سوف يبلور موقف المتطوع ويساعده على إنجاز العمل بكفاءة أعلى.

يلعب التدريب دوراً بارزاً في:

١- شد المتطوع إلى المؤسسة أو الجماعة.
٢- استمراره متطوعاً لأطول فترة ممكنة.
٣- استغلال طاقاته بشكل أفضل على الصعيد كافة.

(٥) الإطار التنظيمي:

أهمية هذا الأمر تكمن فيما يلي:

إن التطوع الفردي معرض للشطط من ناحية وللتوقف عند مواجهة أية صعوبات من ناحية أخرى.

إن الإطار الجماعي للمتطوع يكسب المجموعة المزيد من الاحترام والقوة، وبالتالي يكسب أفرادها مناعة لجهة التفرد أو الأنانية أو الانحراف عن الأهداف الموضوعية. إن تأطير العمل، يساعد على تحقيق مسألتي الاستمرارية والمتابعة...

(٦) التحفيز والتنشيط:

يلعب التحفيز والتنشيط دوراً بارزاً في المحافظة على المتطوع واستغلال طاقاته وخبراته المستجدة سواء على صعيد الجماعة أو المؤسسة. وإن ثمة مجالات عديدة للتحفيز منها:

١- المشاركة: تعني أن يكون المتطوع في صلب العمل الذي تعمل به المؤسسة- الجماعة وليس على هامشها.

٢- الشفافية: أن يكون عمل المؤسسة أو الجماعة معروفاً مرئياً لا أهداف مستترة.

٣- الإبراز: يجب الاعتراف دائماً بإنجازات المتطوع وعطاءاته.

٤- الإدماج: يجب أن تتاح أمام المتطوع فرصة الاندماج في المؤسسة والجماعة، فيمل لو رغب بذلك.

٥- التشاور: يجب إتاحة الفرصة لحوارات وأخذ آرائهم بعين الاعتبار.

٦- إزالة العقبات: أكثر ما يسيء إلى المتطوع الروتين... فقد يأتي متحمساً ثم يصدم ببوقراطية إدارية وفنية أو غير ذلك مما قد يؤدي إلى تثبيط حماسه، لذلك يجب العمل دائماً على إزالة مختلف العقبات من أمامه لتشجيعه على مواصلة العمل.

٧- الشكر والتقدير: وهو جزء من الإبراز، ولكن يختلف عنه إن الأول قد يحتاج لمناسبات عامة بينما يقصر الثاني على كتاب شكر وتنويه، يرسل إلا في حال أدى الفترة التي تطوع من خلالها أملين لقاءه مجدداً في رحاب أخرى من العمل.

(٧) التقييم:

من المفيد أن يتم تقييم جهود المتطوعين تقييماً علمياً كما لابد من أن يشترك المتطوعون في هذه العملية من أجل:

١- الوقوف على أهميتها وشفافيتها.
٢- للتعرف على النتائج المحققة وإجراء تقييماً ذاتياً.
٣- لمعرفة المساعدة الفعلية التي قدمت للمؤسسة أو للجماعة.
٤- للاستفادة من النتائج والثغرات في رسم خطط مستقبلية أفضل.

(٨) المتابعة:

من المتفق عليه أن بعض التطوع ظرفي لمهلة محددة أو لموضوع محدد. مثل مخيمات العمل التطوعية التي تستمر لفترة محدودة زمنية، والبعض الآخر له صفة الاستمرارية والديمومة وربما كان هذا النوع هو الأكثر صعوبة في إيجاد العناصر القادرة على متابعة التطوع إذا أحسن الاختيار، وقد تكون عودة المتطوع مرهونة بالارتياح الذي يجده عند تطوعه الأول، ولكنه يجب أنا يكون لدى المؤسسة أو الجماعة تصور واضح لكيفية الإفادة من متطوعيها خصوصاً إذا أنفقت على إعدادهم وتأهليهم واكتسبوا خبرات مهمة في جوانب محددة من العمل.

مراجع الفصل الرابع

١- عاطف عضيبات، العمل التطوعي والشباب، جامعة اليرموك، ١٩٩١.

٢- محمـــود السيد، التطوع مفهوما ومبادئ ومسؤوليات، مجلة بناة الأجيال، العدد التاسع والعشرون، ١٩٩٩.

٣- باقـــر ســـلمان النجار، العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية، الطبعة الأولى، ١٩٨٨.

٤- كـــرم البســـتاني وآخـــرون، المنجد في اللغة والإعلام، بيروت، دار المشرق، الطبعة ٢٦ سنة ١٩٧٣م.

٥- قســـم التخطـــيط والبحوث: استطلاع رأي حول ضعف العمل التطوعي، إدارة الشـــؤون الاجتماعـــية، وزارة العمـــل والشـــؤون الاجتماعية، البحرين ١٩٨٤م.

٦- علـــي حسن احمد، دور الشباب في العم التطوعي، مجلة التربية ـــ قطر، العدد ١٤٤، مارس ٢٠٠٣..

٧- محسن خضر، مستقبل العمل التطوعي في المجتمع المدني من منظور تنموي، مجلـــة شـــؤون عربية، تصدر عن الأمانة العامة لدول الجامعة العربية، تونس ربيع ٢٠٠٤،..

٨- نعمـــان عـــبد الغني: الشباب والعمل التطوعي، مجلة المعرفة السعودية، العدد ١١٩ سنة ٢٠٠٥،.

٩- مصـــطفى محمـــود عـــبد الســـلام: إدارة العمل الخيري العربي، مجلة شؤون اجتماعية، الإمارات، العدد ٧٩، السنة ٢٠٠٣م،.

١٠- محمد عبد العظيم، البعد السيكولوجي في عملية التطوع لدى الأطفال ٦-١٢ المحـــددات والفوائد، مجلة الطفولة والتنمية صادرة عن المجلس العربي للطفولة والتنمية، الأردن، العدد ١٠، المجلد ٣٠، السنة ٢٠٠٣م.

٥

الفصل الخامس
العولمة وعلاقتها بالعملية التربوية

الفصل الخامس

العولمة وعلاقتها بالعملية التربوية

مع تصور مقترح لدور المؤسسات التعليمية في الحد من آثار العولمة

أولا: المقدمة :

شهدت المدرسة كمؤسسة تربوية واجتماعية، تبدلات وتغيرات في وظائفها من حيث السمة والعمق، والأدوار حيث اتسمت مرتكزة على الحفظ والتلقين، والمحاكاة، تساهم في القيام بدورها في التنشئة والتشرب الاجتماعي، ونقل الثقافة والخبرات من المعلمين إلى المتعلمين بالإضافة إلى تنقية الثقافة من الشوائب العالقة أو التي قد تعلق بها، وكذلك المساهمة الفعالة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لاسيما وان الإنسان المتلقي هو هدف التنمية الرئيس، كما أن التعليم وسيلته في التقدم، والارتقاء بالوصول إلى أقصى معدلات أدائه في كافة المجالات الخدمية والإنتاجية، هذا وتلعب المدرسة دوراً محورياً في توافق المتعلمين من كافة المعطيات الاقتصادية والاجتماعية بصورة أكثر عمقاً وحرصاً على النماء الاجتماعي، والنفسي والعقلي والصحي للطلاب في كافة المراحل التعليمية المختلفة، ليكونوا أكثر قدرة على تفهم الانفتاح على الثقافات المختلفة من خلال ما توفره من خدمات تربوية تعليمية، واجتماعية ونفسية وإرشادية بواسطة المعلمين والأخصائيين الاجتماعيين والمرشدين النفسيين والتربويين وهذا يتطلب من المدرسة والجامعة والمتعلمين أن يكونوا أكثر حداثة وتحديثاً لمعارفهم وخبراتهم التعليمية وليكونوا قادرين على التعامل مع الظواهر الثقافية والاجتماعية التي تنتشر وبصورة حثيثة ولا سيما ظاهرة العولمة، تلك الظاهرة التي غزت كافة المجتمعات الغربية المتقدمة والمجتمعات النامية الأجنبية والعربية وغيرها. وقد صارت هذه الظاهرة الثقافية منتشرة بين جنبات مؤسساتنا التعليمية والإعلامية من خلال وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة التي جعلت من الكرة الأرضية وما بها من كائنات إنسانية وكأنها أشبه بقرية كونية[1].

١– (١) اذكر تفصيلا في:

– علي أحمد مذكور– العولمة والتحديات التربوية– مجلة العلوم التربوية العدد التاسع معهد البحوث والدراسات التربوية– جامعة القاهرة ١٩٩٨ ص(١٧–٢٥).

– WWW.N.A.S.W.Com.) بتاريخ 20-10-2001 (الانترنت)

ولعل هذا يضيف للمدرسة أدواراً وأعباءا جساماً وهامة إلى مهامها ومسئولياتها، وهو قيام المدرسة بمراجعة أطرها في سياسة تربوية أكثر تقدماُ، تلك السياسة التربوية التي يسود أجوائها (المدرسة) الصفية واللاصفية لاحكام الديمقراطية وحرية التعبير، وذلك للتعامل مع العولمة بصورة اكثر تقدمية، وجديه، هذا وقد أخذت كثير من المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية بمناقشة تداعيات العولمة، وقد توصلت الحوارات الطلابية المدرسية وحتى الجامعية إلى مواجهة العولمة بكافة مكوناتها(١).

- ويزيد من الاهتمام والفضول في دراسة أبعاد هذه الظاهرة أن الكثير من الخبراء والباحثين داخل المؤسسات الغربية عامة والمؤسسات الأمريكية خاصة، منذهشون كيف أدت بعض السياسات التي تنادي بها الولايات المتحدة الأمريكية إلى خلق عالم ثالث ضمن حدودها، وفي عقر دارها، ذلك ما تكشف عنه الفجوة المتزايدة الاتساع بين الغني والفقير، حيث يستطرد صاحب هذه المقولة السابقة قائلاً:

  فهذه مدينة نيويورك التي تعتبر مركزاً رئيسيا للنفوذ الاقتصادي نجد في مختلف أرجائها كافة الملامح والصفات التي نجدها في مدن العالم الثالث العصرية.

- ويقول البروفسور (Michel Chossudovsky) أستاذ الاقتصاد بجامعة اتاوا حين عرف العولمة بأنها عولمة الفقر كما جاء في كتابة The Globalizatiom of Poverty ويقول مستطرداً ان النظام الاقتصادي العالمي اليوم: يتم تنظيمه لجباية الديون وفوائدها وانه ليس نظاما حرا حيث أن مؤسسة (بربيون ودز) (صندوق النقد الدولي) تتدخل تحت شعار التغيرات الهيكلية في الاقتصاديات الوطنية بأدق التفاصيل ليتم السيطرة على نتائجها لمصلحة المال العالمي، وبذلك تعطل قوى السوق الحقيقية من العمل للمصلحة الوطنية[١].

- وبناء على ذلك فإن العولمة كعملية تاريخية يشهدها واقع العلاقات الاقتصادية والاجتماعية تربط بين أجزاء العالم، مهما بعدت المسافات فهي تحت الاتصال المتفاعل وطرفا فيه، لكن التفاعل والترابط والتكامل يكون متوازيا للدول

١- أن جوهر العولمة أو (الكونية) هو ازدياد الترابط والتداخل والاعتماد المتبادل بين أرجاء المعموره قفزا على الحدود السياسية بين الدول وتجاوزا لحواجز المسافات والحدود، واوضاع الحياة ومتطلباتها، وقد تحقق ذلك أساسا من خلال تداعيات الثورة العلمية والتكنولوجية، والتقسيم الدولي الجديد للعمل، وأنشطة الشركات العملاقة الدولية النشاط، والتقدم الهائل في أدوات الاتصال ونقل المعلومات.

المتقدمة يحدوه الفجوة الهائلة بين الدول المتقدمة والمتخلفة لصالح الدول المتقدمة، تلك الفجوة التي تزداد يوما بعد يوم رغم التقدم الاتصالي المتسارع والحثيث فقد زاد من غنى الأغنياء، وزاد من فقر الفقراء[١].

وتأتي أهمية المشكلة لكونها تتعرض لأهمية الحاجة إلى تطوير الأدوات والمهمات والبرامج والمناهج الخاصة بالتعليم في هذه المرحلة والتي تشهد تغيرات حثيثه وترتبط بالاقتصاد العالمي بعد موافقه بعض الدول العربية عامة والدول النامية في اتفاقية التجارة الدولية (الجات) مما يعرض المشروعات الصناعية البيئية في تلك الدول للصراع، مما يعطي أهمية التعليم وتطويره في أعداد المؤسسات التعليمية وتوجيهها التوجيه المناسب.

- وفي هذا الإطار يثير تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٩ ويوضح بجلاء تلك الهوة، وعندما نقارن الخمس الدول الأكثر ثراء من سكان العالم بالدول الأكثر فقرا، يتضح أن الدول الخمسة الغنية يساهم إنتاجها بنسبة ٨٦% من إنتاج العالم، بينما نسبة إنتاج الدول الخمس الأفقر تساوي ١%. وأن ٩٧% من براءة الاختراع في تلك الدول الغنية و٨٤% من الاستثمار في البحث العلمي والتطوير يكمن في تلك الدول الخمس الغنية الأولى في العالم[٢].
- بالإضافة إلى كل ما سبق فإن تأثير العولمة على الهوية الثقافية من الأهمية بمكان رصده ومعرفته وخاصة على القيم الدينية والتقاليد والمعايير الاجتماعية،لان العولمة لا تؤثر على الجانب الاقتصادي فحسب ولكن تأثيرها يمتد ليشمل أنماط الذوق والسلوك والملبس والتعليم وذلك من خلال انتقاله بالبث التلفزيوني المباشر عبر الأقمار الصناعية وتدفق المعلومات من خلال

١- اذكر تفصيلا في:
- محمد إبراهيم المطوع، وزير شئون مجلس الوزراء والإعلام (العولمة في العالم العربي وتفاعلاتها اقتصاديا واجتماعيا وإعلاميا- المريديان المنتدى الإعلامي أبريل ٢٠٠٠ تحت إشراف فيليب موريس مملكة البحرين.
- الشيخ احمد زكي يماني- أجد المتحدثين في المنتدى- العولمة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية على العالم العربي مملكة البحرين أبريل ٢٠٠٠م.
- دكتور الياس سابار وزير مالية سابق ماليه- جمهورية لبنان- احد المتحدثين في المنتدى غير منشور ص (١-٢).
- مملكة البحرين- جامعة البحرين- الكتاب الثقافي السنوي- موسم جامعة البحرين- ١٩٩٩/٢٠٠٠ (نذر العولمة) من ص (٩٢- ١٩٩٦)
- نفس المرجع السابق ص (٩٨)..

٢- المرجع السابق تقارير آراء وأفكار حول آثار العولمة ص (٢-٣) غير منشورة..
أعضاء هيئة التدريس عن العولمة للوصول إلى تصور مقترح لدور المؤسسات التعليمية لمواجهة آثار العولمة.

شبكة الإنترنت (الدولية)، وكثير من الدول النامية وخاصة الدول العربية بدأت تشكو وأصواتها بدا عليها الارتفاع في التحذير من تأثير العولمة على ما يعتبره كل شعب جزءاً من خصوصيته الثقافية والحضارية ودعم هذا التخوف والحذر ما يطرحه المفكرون الأجانب في أوروبا الغربية والدول النامية في منتدياتهم الفكرية من ان العالم يتجه إلى ثقافة عالمية واحده.

- في هذه الدراسة يصبح السؤال هو كيف يستطيع المثقفون العرب توجيه المؤسسات التعليمية والطلاب بكافة مستوياتهم العلمية للإفادة من الجوانب الإيجابية للعولمة، وان تعظم مغانمها منها؟ وكيف تقلل من أثارها السلبية ومن مغانمها؟ ان التحدي الحقيقي إذن ليس في الانفتاح المطلق أو الرفض المطلق التام، ولكن في كيفية التعامل الإيجابي مع العولمة تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل محاولة القيام والتعرف على آراء

ثانيا: الأهداف العلمية والعملية للبحث:

أ – الأهداف العلمية:

١- التعرف على مفهوم العولمة في الكتابات العلمية.
٢- التعرف على الآثار الإيجابية والسلبية للعولمة.
٣- المساهمة في أثراء البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية للقيام بدورها في مواجهة تحديات العولمه في المؤسسات التعليمية بالتعاون مع المختصين.

ب- الأهداف العملية:

١- الوصول إلى آراء الخبراء والمستشارين بالجامعة بشأن مفهوم العولمة.
٢- التعرف على إيجابيات العولمة من وجهة نظر هؤلاء المستشارين.
٣- التعرف على سلبيات العولمة.
٤- التعرف على الدور الطليعي للمؤسسات التعليمية للحد من سلبيات العولمة والوصول إلى تصور مقترح للحد من آثارها.

ثالثا: مجالات البحث:

أ – المجال البشري:

تحدد المجال البشري في عينة قصدية تم اختيارها من أساتذة هيئة التدريس العاملين بالجامعة وعدده م(٥٠) جميعهم من حملة الدكتوراه.

ب- المجال المكاني:

١- كلية التربية. ١٥ أعضاء.
٢- كلية الآداب. ٢٠ عضو.
٣- كلية إدارة الأعمال. ١٥ عضو.
المجموع: ٥٠ عضو.

ج- المجال الزمني:

وقد تحدد المجال الزمني في المجالين التاليين هما:

١- المجال الزمني النظري: تحدد هذا المجال في الفترة ما بين ٢٠/٤/٢٠٠٢م إلى ٢٠/٥/٢٠٠٢م.
٢- المجال الزمني العملي: تحدد هذا المجال في الفترة ما بين ٢١/٥/٢٠٠٢م إلى ١/٨/٢٠٠٢م.

رابعا: مفاهيم البحث :

تعريف العولمة من وجهات نظر وأيديولوجيات متعددة:

١- التعريف الأول:

العملية التي من خلالها تصبح شعوب العالم متصلة ببعضها البعض في كل أوجه حياتها، ثقافياً، واقتصادياً، وسياسياً وتقنياً، وبيئيا.

٢- التعريف الثاني:

هي التدخل الواضح في أمور الاقتصاد والاجتماع والسياسة والثقافة والسلوك، دون اعتداد يذكر بالحدود السياسية للدول ذات السيادة أو الانتماء إلى وطن محدد أو لدولة معينة ودون الحاجة إلى إجراءات حكومية.

٣- ويعرف الدكتور صادق العظم العولمة بأنها:

وصول نمط الإنتاج الرأسمالي إلى نقطة لانتقاله من عالمية دائرة التبادل والتوزيع والسوق والتجارة إلى عالمية دائرة الإنتاج وإعادة الإنتاج.

٤- مفهوم عنصر هيئة التدريس:

هيئة التدريس في هذا البحث: هو الحاصل على الدكتوراه ويعمل في كلية الآداب وإدارة الأعمال والتربية.

٥- مفهوم المؤسسة التعليمية:

كل مؤسسة معينة بالجمع والتوليف والترابط بين مختلف المهمات وكذلك في

تعدد أبعادها الداخلية والخارجية وتشترك في التسمية للقيام بهذه الوظائف (الجامعة) هي المدرسة والجامعة أو المعهد[١].

خامسا: الإطار المنهجي للبحث :

مـــن أهم متطلبات البحث العلمي تكامل الإطار المنهجي وملاءمته لموضوع البحـــث ومشـــكلاته، فالبحث العلمي ما هو: إلا بناء ينظم مجموعة من الاتجاهات التـــي توجه مسلك الباحث في دراسة ظواهر المجتمع، ومن العرض السابق يتضح أن موضوع هذه الدراسة تغلب عليه صفة الحداثة إذ أن الهدف الأساسي للبحث هو دراســـة وتحديد دور المدرسة أو المؤسسات التعليمية في الحد من تحديات العولمة وخاصـــة سلبياتها، وما يجب على تلك المؤسسات القيام به للمساهمة في هذا الدور وبالتالـــي حـــتى تتحقق هذه الدراسة فإن الإجراءات المنهجية أو الإطار المنهجي يتضمن الخطوات التالية:

أ - **تحديـــد نـــوع الدراسة:** تعتبر الدراسة دراسة استطلاعية لدراسة دور المدرسة كمؤسســـة تعليمـــية مشتملة على رأى أعضاء هيئة التدريس لمفهوم العولمة، وآثارهـــا الســـلبية، والإيجابية، والدور المعاصر للتعامل مع العولمة، ونؤكد حقيقة هامة مؤداها أن البحوث الإستطلاعية ذات أهمية بالغة في مجال العلوم الإجتماعـــية بصـــفة خاصة، كما تبدو الحاجة ماسة إلى القيام بهذا النوع من الدراســـات الكشفية في الدول العربية بصفة عامة وفي مملكة البحرين بصفة خاصة. وذلك لإلقاء المزيد من الضوء على الموضوعات التي تهتم بدراستها مســـتقبلاً مـــن خـــلال دراسات وصفية أخرى من خلالها يمكن الوصول إلى معلومات أكثر عمقا ووصفاً للواقع الاجتماعي.

ب- **المـــنهج المســـتخدم:** يشـــير مفهوم المنهج إلى الطريقة التي يتبعها الباحث في دراســـته لمشـــكلة موضوع البحث لإكتشاف الحقيقة، والمنهج الملائم للبحث يجـــب أن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع وأهداف البحث، وقد استخدمت هذه الدراســـة منهج المسح الاجتماعي باعتباره أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم

---

١ - عيد الفايد

1. ht: www. Awlamah: 8m. com/cgiss

- b.n Famed 22/2/2ew pag 7.thm 10/10/2001 Ibid.p.7. نفس المرجع السابق صفحة ٧

٢- محمد الأطرش- العرب والعولمة – ما العمل؟ المستقبل العربي العدد ٢٢٩ مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٩٨م ص ص (١٠٢-١٢٢)

٣- محمد الأطرش.

فـــي البحوث الاستكشافية كما أنه يسمح باستخدام العديد من أدوات البحث إلى جانـــب إتاحة الفرصة لجمع بيانات عن المتغيرات المختلفة المتصلة بموضوع الدراسة.

ج- **أدوات جمـــع البـــيانات:** اســـتخدم الباحـــث مقابلات تمهيدية مع أعضاء هيئة الـــتدريس بالجامعـــة في كلية الآداب، وإدارة الأعمال والتربية، كما استطاع الباحـــث الإطـــلاع علـــى البحوث والدراسات والمراجع العلمية في موضوع البحـــث بالإضافة إلى أن الباحث شغل وظائف تربوية اجتماعية في المدارس والجامعـــات، ولاحـــظ من خلال قاعات الدرس والإشراف على الأخصائيين الاجتماعيين في المدارس أن كثير من طلبة المدارس والجامعات تأثروا تأثيراً ملموساً من سلبيات العولمة، وخاصة المشكلات السلوكية الناتجة عن الدخول في شبكة الاتصالات الدولية بدون رقابة أسرية ضابطة، وقد ساعده ذلك على إعـــداد أداته أو استبانته وحجمها لجمع البيانات من المجتمع البشري للدراسة. وقـــد اشـــتملت الأستبانة على خمسة مجالات ضمت (٧٥) سؤالاً تم إعدادها وتصميمها وفق القواعد المنهجية المتفق عليها في هذا الشأن[١].

هذا وقد اشتملت الأداة على البيانات التالية:

أولاً: البيانات الأولية: السن، الكلية، التخصص العلمي الذي يخص المبحوثين.

ثانـــياً: مفهـــوم العولمة وقد ترك الباحث تسعة مفاهيم تعني العولمة- للتعرف على ترتيب وأكثر المفاهيم قرباً لمعنى ومفهوم العولمة.

ثالثاً: التعرف على إيجابيات العولمة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية والعلمية والإعلامية.

رابعـــاً: التعرف وتحديد سلبيات العولمة في المجالات السياسية والإنتاجية والتكنولوجية والأخلاقية والقيمية.

خامساً: رصد دور المؤسسات التعليمية في مواجهة سلبيات العولمة (تصور مقترح).

هذا وقد ترك ا لباحث مجموعة من السطور ليوضح من خلالها ما يراه عضو الهيئة من آراء ومقترحات من شأنها تدعيم وتعزيز وتحقيق أهداف البحث.

١- انظر تفصيلاً في:

- غريب سيد أحمد – تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي- الاسكندر يه – دار المعرفة الجامعية ١٩٨٦ ص ٤٢- ٤٣.
- محمـــد عـــلي محمـــد- علم الاجتماع – المنهج العلمي: "دراسة في طريق البحث وأساليبه – الإسكندرية – دار المعرفة الجامعية – سلسلة علم الاجتماع المعاصر، الكتاب الثلاثون ١٩٨٤ ص ٣٠٧.

- Foraese D.Stephen Richer, social research methods, New Jersey, prentice Hall, Inc, 1973.

د- عينة البحث:

استخدم الباحث في دراسته للوصول إلى تحقيق أهداف بحثه العينة القصدية الغير احتمالية أو العشوائية ذلك لأن غالبية المبحوثين يعملون في مبنى الجامعة الكبير الذي يعمل فيه الباحث، وقد اختار العينة من أعضاء هيئة التدريس المتعاونة معه بدرجة كافية، فالقصد واضح من استخدام العينة: لقرب المبحوثين من الباحث ولأن غالبيتهم معروفين لديه، وسوف يقوم بإجراء دراسة أكثر تحليلاً وعمقاً في المستقبل يراعى فيها استخدام أسلوب من أساليب العينات العشوائية البسيطة أو المنتظمة، أو المتعددة المراحل الخ.

سادسا: نتائج الدراسات والآراء السابقة عن العولمة:

١- على الدين هلال: أوضح أن القائمين على العملية التربوية عليهم أن يتحركوا في عدة اتجاهات بحيث يحقق التعليم وظيفته التربوية ليواجه تحديات العولمة على النحو التالي:

أ - من حيث الهدف: ينبغي أن يتجه التعليم إلى رفع وترقية مستوى القدرات (قدرات الذكاء الإنساني) ودعم تلك القدرات الضرورية لمواجهة تحديات المستقبل.

ب- من حيث المنهج: ينبغي أن يسعى إلى تنمية القدرات التحليلية والنقدية التي هي أساس الإبداع والتي تتعامل تعاملاً خلاقاً مع نقل المعارف العلمية المتجددة.

ج- من حيث المضمون: ينبغي أن يشمل تزويد الدارسين بالمهارات الفنية والتكنولوجية الضرورية حيث التعامل مع مبتكرات الثروة التكنولوجية الهائلة.

د- من حيث المجال: ينبغي أن يشمل ليتسع تعليم الكبار.

٢- ويعرض الدكتور أبو حطب في إطار دراسته:

يقول أن التعليم في الوطن العربي يواجه صعوبات عديدة منها:

- أن مشكلة استيعاب الملزمين بالتعليم الأساسي ما زالت قائمة ومستمرة.
- أن مشكلة التعليم الثانوي ما زالت قائمة.
- عزوف الطلاب عن الإلتحاق بالتعليم المهني والتقني.
- مشكلة تطوير التعليم العالي من أجل التنمية الشاملة.

- ضـــعف الكفـــاءة الداخلية كما تمثل ذلك في مستوى المناهج الدارسية وتأهيل المتعلميـــن بالإضـــافة إلى ذلك ما زلنا في انحياز تام للتعليم، فالتعليم منحاز للصغار دون الكبار ومنحاز للذكور دون الإناث.

٣- وفـــي دراسة أخرى رصدت فيها التحديات التي تواجه التربية العربية في ظل العولمة:

وقـــد أوضحت هذه الدراسة أن هذه التحديات التي تواجه المجتمع ما هي في الواقـــع إلا تـــرجمة لكـــل مشـــكلاته، لا سيما وأن حل مشكلات المجتمع في كافة الأقطـــار العربـــية يتطلب جهداُ جماعياُ شاملاُ وليس جهداُ منفرداُ لوزارة أو إدارة التعلـــيم بعينها ومن هذه التضحيات التي تواجه التعليم بشكل مباشر أو غير مباشر منها على سبيل المثال لا الحصر:

١- مشـــكلات اســـتمرار الهيمنة الأجنبية على بعض الدول العربية وتزايدها عن طـــريق أحكـــام الســـيطرة الاقتصادية بحجة المساعدة التكنولوجية وغيرها. واستخدام القوة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

٢- مشـــكلات العلاقات الاقتصادية غير المتكافئة مع العالم الخارجي والاستمرار في استيراد الغذاء والسلاح، وارتفاع المديونية، وتآكل الأرصدة.

٣- مشـــكلة مواجهـــة خطـــر الغـــزو الثقافي الناجم عن طوفان شبكات الإتصال والقنوات الفضائية الأجنبية القادرة على تعكير وتشويش حركة التفكير العربي والشخصية العربية[١].

سابعا: تساؤلات البحث :

أجابت الدراسة على تساؤل رئيسي مع مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي على النحو التالي:

(١) الكشـــف عن آراء أعضاء هيئة التدريس حول العولمة وتحدياتها في مواجهة تحديات العولمة والتي يمكن تناوله من خلال المتغيرات التالية:

١- انظر تفصيلاً في:

- سعيد إسماعيل علي – اتجاهات التعليم وتحديات المستقبل– مجلة الهلال – القاهرة – فبراير ١٩٩٨ ص (٥٠).
- عـــلي الدين هلال – إقامة التطور العالمي وتعليم الأمة العربية في القرن الحادي والعشرين (ندوة الرؤى المستقبلية للتعليم في الوطن العربي – منتدى الفكر العربي بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم– البحرين– أكتوبر ١٩٨٧م).
- مملكة البحرين – جامعة البحرين – كلية التربية – ندوة مستقبل التربية العربية في ظل العولمة – التحديات والفروض – ٢-٣/مارس ١٩٩٩م.

١. ما هي خصائص المبحوثين الشخصية والعلمية؟
٢. ما هو مفهوم العولمة؟
٣. ما هي إيجابيات العولمة؟
٤. ما هي سلبيات العولمة؟
٥. ما هو تصور المبحوثين لدور المؤسسات التعليمية للحد من آثار العولمة؟

ثانياً: نتائج ومستخلصات الدراسة:

١- توزيع أعمار العينة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

جدول رقم (١)

عينة الدراسة فئات السن	كلية الآداب %		كلية التربية %		كلية إدارة الأعمال %		الإجمالي	%
أقل من ٣٥ سنة	=١=	٥%	١	٦,٧	٢	١٢,٣	٤	٨%
٣٥ – ٤٥	٤	٢٠%	٤	٢٦,٧	٥	٣٣,٣	١٣	٢٦%
٤٥ – ٥٥	٨	٤٠%	٩	٦٠%	٨	٥٣,٣	٢٥	٥٠%
سنة ٥٥ فأكثر	٧	٣٥%	١	٦,٧%	–	–	٨	١٦%
الإجمالي	٢٠	١٠٠%	١٥	١٠٠%	١٥	١٠٠%	٥٠	١٠٠

أوضحت الدراسة الميدانية أن نصف مجتمع البحث ٥٠ % أعضاء هيئة التدريس تتركز من فئة ٤٥ – ٥٥ سنة، وهذا يشير إلى أن الجامعة لديها خبرات أكاديمية عالية النضج والخبرة العلمية والعملية، ولذا فإن لآرائهم في موضوع البحث سيكون له وجاهته وقيمته العلمية من وجهة نظر الباحث.

وجاءت فئة ٣٥-٤٥ سنة بالمرتبة الثانية إذ بلغت نسبتها ٢٦%، وجاءت فئة ٥٥ سنة فأكثر بالمرتبة الثالثة ١٦% وتدنت فئة أقل من ٣٥ سنة إذا بلغت ٨%.

٢- مفهوم الدراسة:

يتبين من الجدول السابق رقم (٢) المرفق أن رأي أعضاء هيئة التدريس في مفهوم ومعنى العولمة جاءت مرتبة حسب أفضل المعاني والمفاهيم الموضحه لها ومن وجهة نظرهم على النحو التالي:

١- التدخل في السياسات الاقتصادية والثقافية للدول وحازت على أعلى وزن ترجيحي قيمته ١٦٧ (بالمرتبة الأولى).

٢- إدخـــال الأســاليب الحديثة في أعمال الأدارة وجاءت في المرتبة الثانية بوزن ترجيحي (١٥٢).
٣- تحديث الفن الإنتاجي، وقد جاءت بالمرتبة الثالثة مكرر ومتساوية مع:
٤- الاستخدام التكنولوجي الأمثل في الصناعات بوزن ترجيحي (١٤٦).
٥- شر للدول النامية وجاءت في المرتبة الخامسة بوزن ترجيحي (١٣٩).
٦- الوصــول إلى تحقيق الربح وتخفيض العمالة في الأعمال الحكومية والخاصة وجاءت في المرتبة السادسة بوزن ترجيحي (١٣٣).
٧- وجــاءت سيادة الإنسان على الآلة كمفهوم للعولمة أو معناها بالمرتبة السابعة بوزن ترجيحي (١٢٧).
٨- وجــاء مفهوم أن العولمة تعمم الفقر والتخلف بالمرتبة الثامنة بوزن ترجيحي (١٠٦).
٩- وجاءت بالمرتبة التاسعة بأن مفهوم العولمة هي خير للبشرية بوزن ترجيحي (٩٦) مما يوضح أن العولمة ليست خيراً للبشرية كما تروج له بعض الدوائر الإعلامــية الغربــية والتي خرجت عليها المظاهرات في جنبات الأماكن التي اجتمعــت فيها الدول المساندة والمؤيدة للعولمة في كل من (سياتل الأمريكية)، (وجــنوه الإيطالــية)، (وملبورن الأسترالية)، (دافوس السويسرية)، (ومدينة كيبك الكندية)[١].

٣- **سلبيات العولمة:**

يقــول رئيس مؤسسة: (أن أعداداُ متزايدة من الأمريكيين يعربون على ما هو باد للعيان عن شكوكهم ومخاوفهم بشأن عملية العولمة).

ويفسر ذلك (وضع كثير من الأمريكيين تخلف للوراء، ولم يتحسن دخلهم الحقيقي علـــى نحــو يذكر أو حتى انخفض عما كانوا يكسبونه قبل عقد مضى، وبالإضافة إلى ذلك فإن اضطراب أسواق العمل والأسواق المالية قد أثار عدم اليقين)[٢].

وبالــنظر إلى الجدول رقم (٣) الذي يوضح استجابات المبحوثين أعضاء هيئة الــتدريس بالجامعــة لسلبيات أو الآثار السلبية للعولمة على المجتمع بكافة مكوناته الوظيفية، والإنتاجية، والخدمية، والإنسانية، فقد جاءت مرتبة على النحو التالي:

1- httn. //www. Awlamah 8m. com
hin/Framed/ 22/2/New page 7. htm.
httn.// www. Awlamah 8m./ com hin/ framed/ 2212/ New page 7.htm.

2- httn.// www. Awlamah 8m./ com hin/ framed/ 2212/ New page 7.htm.

١- السـلبية الأولى للعولمة تحددت: في حدوث الأزمات الاقتصادية والبطالة وتسريح العمال وقد حازت على أعلى وزن ترجي حي بين كافة السلبيات العشرة مشتركة مع السلبية التي تحددت في زيادة المديونيات على الدول الناميـة (١٧٨) لكل منها. وإذا أمعنا النظر في النشرات الاقتصادية لمحطات SNN الأمريكية والصينية والأوروبية، نجد الانخفاضات في أسهمها أصبحت شيئاُ عادياُ.

٢- وجـاءت سلبية امتصاص ثروات بعض شعوب الدول النامية بالمرتبة الثالثة بوزن ترجيحي (١٧٤).

٣- وجـاءت كـل من سلبية انحسار دور الشركات والصناعات الوطنية وضعف نموهـا وسلبية زعزعة الهوية الثقافية والقومية في بعض الدول بنفس المرتبة الرابعة وبنفس الوزن (١٦٧) لكل منهما.

٤- وجـاءت كل من سلبية زيادة معدلات التشرد للأحداث، والفقر والظلم وسلبية ضـعف التمسـك بالتقليـد والمعتقدات الدينية والميل للعلمانية بنفس المرتبة السادسة وبنفس الوزن (١٦١) لكل منهما.

٥- وجـاءت سـلبية الذوبان السياسي وتوزيع البضائع الأمريكية الرأسمالية في الدول النامية بالمرتبة الثامنة بوزن ترجيحي (١٤٩).

٦- وجـاءت سـلبية القضاء على ما هو قديم من الثقافة المادية بالمرتبة التاسعة بوزن ترجيحي (١٤٨).

٧- وجـاءت سـلبية الأتكالية والتواكل لدى الأفراد والمجتمعات بالمرتبة الأخيرة والعاشرة بوزن ترجيحي (١٤١).

٤- إيجابيات العولمة:

مفردات إيجابيات العولمة جاءت في عشرين إيجابية تم استخلاصها والوصول إلـيها من خلال المراجع العلمية، ومعطيات السؤال التمهيدي الذي تم توجيهه الى العيـنة القبلـية (مـن بعض مفردات العينة) إلى جانب ثقافة الباحث هذا وقد جاء ترتيب تلك الإيجابيات مرتبة وفق أهميتها على النحو التالي:

١- الإيجابـية الأولـى للعولمـة بأنها أحدثت تطوراُ في وسائل الإعلام وأساليب الاتصـال وبـالفعل فقد ازدادت الفضائيات، وأساليب نشر الأخبار والمؤتمرات والندوات والتقارير بصورة مذهلة وحثيثة وقد جاءت بوزن ترجيحي (١٨١).

٢- الإيجابـية الثانـية وقـد جاءت بأن العولمة قد تفضى إلى تعاظم دور الثورة التكنولوجية في الدول الصناعية الكبرى حتى أضحت تشكل علامة بارزة في

تقدمها الاقتصادي والصناعي لجودة تقنيتها الصناعية وقوة بنيتها التكنولوجية بوزن ترجيحي (١٧٨).

٣- والإيجابية الثالثة والثالثة مكرر أن العولمه قد تقضي إلى زيادة ونمو صناعة الإعلان، والدعاية بوزن ترجيحي (١٧٢). لعلاقة هذين الأسلوبين في التأثير بالجماهير لزيادة مبيعات الدول الصناعية بصورة متزايدة.

٤- ومن الآثار الإيجابية التي قد تنتج عن العولمة وجاءت بالمرتبة الخامسة هي تعاظم قيمة المال وازدياد أهمية التحكم الاقتصادي وجاءت بالمرتبة الخامسة وذلك بوزن ترجيحي (١٧١)، ولعل قيام الولايات المتحدة بتخفيض سعر الفائدة على الدولار إلى أدنى مستوى له منذ أكثر من خمسين سنة يدل على أن الدول الكبرى صاحبة الفكر العولمي الأول تتحكم اقتصادياً في العالم بصورة واضحة.

٥- وجاءت إيجابية زيادة أموال أصحاب شركات الميكروسوفت بالمرتبة السادسة بوزن ترجيحي (١٦٩)، وخير مثال على ذلك هو (بيل جت) الملياردير الواسع الانتشار (١٩٠) مليار هي: (مجمل الأموال العينية والمادية التي يمتلكها).

٦- تعتبر إيجابية تحويل الكرة الأرضية إلى قرية صغيرة(الإيجابية السابعة من إيجابيات العولمة) بوزن ترجيحي (١٥٩) لا سيما سرعة وسهولة الأتصال ومعرفة كل ما يدور في هذه القرية من ثقافات واكتشافات ورؤى فكرية يتم في أقل من بضع ثوان.

٧- أن انخفاض جهاز الحاسب الآلي (الحاسوب) قد جاءت بالمرتبة الثامنة كإيجابية من إيجابيات العولمة، وأصبح ميسور الحصول عليه سواء من خلال إجراءات الدفع المريحة للمشترين، والثمن الذي أصبح ليس من الصعوبة اقتناؤه منزلياً، واعتقد أن أمية المجتمعات سوف تقاس قريباً من خلال عدم المام أفراد تلك المجتمعات بعلوم الحاسوب أو العمل به واستخدامه.

٨- وجاءت كل من الإيجابية التاسعة وهي إنخفاض قيمة أجهزة التلفزيونات وإيجابية إنخفاض قيمة الاشتراك في الإنترنت بوزن ترجيحي لكل منهما وهو (١٥٧) فمثلاً كانت رسوم استخدام الإنترنت والتعامل معها قبل ثلاثة أعوام من التكاليف الباهظة والصعبة في استخدامها في الأوساط الجماهيرية في مصر وبعض الدول العربية كالأردن وفلسطين ولكن هذه الخدمة أصبحت ميسورة لغالبية المجتمعات وبأسعار رخيصة.

٩- وقـد جـاءت الإيجابية الحادية عشر للعولمة في انتشار ظاهرة انتقال ملكية شـركات القطاع الحكومي والعام للقطاع الخاص من أجل تخفيف العبء عن ميزانـية الـدول (مـيزان المدفوعـات)، وتحسين الخدمة المقدمة للجمهور، وتشجيع وتنمية أموال المواطنين ذاتياً، وبما يقلل من التضخم والسيولة والميل إلى الإكتناز وكان وزن هذه الإيجابية الترجيحي (١٤٦).

١٠-وجـاءت الإيجابـية الثانـية عشر للعولمة المنحصرة فائدتها للدول الكبرى في (تصريف منتجات الدول الصناعية إلى الدول النامية) بوزن ترجيحي (١٤٣).

١١-وقـد كانـت إيجابـية العولمة الثالثة عشرة قد انحصرت في زيادة الاهتمام بتطوير رسالة الجامعة والمدرسة وتنويع التعليم مما يعطي الاهتمام إلى أهمية التطوير الفعلي وتبني استراتيجية قومية في هذا المجال.

١٢-وجـاءت إيجابية العولمة (اختفاء الحرب الباردة) بالمرتبة الثالثة عشر مكرر بـوزن ترجيحي (١٣٩)، حيث تم اختفاء الحرب في أواخر الثمانينات وأوائل التسـعينات تلـك الحرب التي اتسمت باللاسلم واللاحرب بين الدول الشرقية والغربية، وانتهت معها روسيا الاتحادية، بقيادة غور باتشوف وظهور روسيا الجديدة (بوتين) التي بدأت تسير في إطار الرأسمالية الغربية.

١٣- انفـتاح بعـض الدول النامية والإفادة من التقدم التكنولوجي بالمرتبة الخامسة عشر بوزن ترجيحى (١٣٨).

١٥-وجـاءت زيادة الاهتمام بوظيفة المرشد الاجتماعي التربوي بالمرتبة السابعة عشرة بوزن ترجيحي (١٣٢).

١٦-ظهـور دول الـنمور الاسيوية جاءت بالمرتبة الثامنة عشرة بوزن ترجيحي (١٢٦).

١٧-وصول السلع الاستهلاكية الرخيصة من الدول الصناعية للدول النامية جاءت بالمرتبة التاسعة عشرة بوزن ترجيحي (١٢٣).

ويـرى الباحـث ان الإيجابية الثامنة عشرة والتاسعة عشرة جاءت موافقاتهم علـيها بدرجة تضعهم بمستوى أو مرتبه ضعيفة لاحتسابهما كإيجابيات، وهذا يؤكد مـا كتبه بعض المبحوثين عن عدم وجود علاقة بين العولمة وظهور دول النمور الآسـيوية، ويمكـن ان النمور الأسيوية تواجه تحديات من الدول الصناعية لتعمل على اضعافها بشتى السبل.

٥- التصور المقترح لدور المؤسسات التعليمية للحد من سلبيات العولمه:

في ضوء معطيات جدول رقم (٥) فأننا يمكن استخلاص التصور المقترح لدور المؤسسات التعليمية في مواجهة آثار العولمة.

١- وجاءت أهمية إعطاء تطوير برامج التعليم الفني والتفني الحالية كاستجابة لمواجهة الآثار الحالية للعولمة (الرتبة الأولى بوزن ترجيحي (١٩٥).

٢- رعاية الطلاب الفائقين علمياً في المدارس والجامعات باعتبارهم صناع القرار في المستقبل المنظور في كافة المجالات التعليمية، والتجارية، والصناعية الإدارية وجاءت بالمرتبة الثانية بوزن ترجيحي (١٩٤).

٣- رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة إيجابيا (العباقرة في المراحل التعليمية والجامعية، وذلك بتوفير البيئة المناسبة أمامهم لتنمية قدراتهم والاستفادة منهم في تطوير البرامج المختلفة مستقبلا وقد جاءت بالمرتبة الثانية مكرر بوزن ترجيحي (١٩٤).

٤- ربط التعليم باحتياجات التنمية الاقتصادية وذلك من خلال تطوير نظام القبول في التشعيبات العلمية في الثانوية العامة، والجامعة وبما تحتاجه خطة التنمية الاقتصادية من موارد بشرية رائدة في إدارتها مستقبلا فقد جاءت بالمرتبة الرابعة بوزن ترجيحي (١٩٣).

٥- رعاية الطلاب المبدعين في القدرات الخاصة- العلوم، الآداب- الشعر- الصحافة- التعبير، وذلك لرعايتهم ونموهم ليكونوا الأدباء والفنيين والصحفيين في المجتمع. بوزن ترجيحي (١٩٢) وقد جاءت في المرتبة الخامسة.

٦- التأكيد على ربط التعليم باحتياجات التنمية الاجتماعية وذلك من خلال نظام التشعيب في المجالات الأدبية والإنسانية الاجتماعية بالثانوية العامة والجامعة لتزويد تلك المجالات بمخرجات معده إعدادا علميا ومهنيا ملائما وقد جاءت بالرتبة السادسة بوزن ترجيحي (١٨٩).

٧- التأكيد على تعميم تدريس مقرر الحاسب الآلي في جميع المراحل التعليمية كما هو في الجامعة باعتباره مقياس تقدم المجتمعات في هذا القرن وجاء بالمرتبة السابعة بوزن ترجيحي (١٨٧).

٨- التأكيد على الاستمرار في إعداد المعلم في كافة مراحل التعليم تقنياً وقد جاءت بالمرتبة الثامنة بوزن ترجيحي (١٨٦) ذلك لأن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية.

٩- أهمـــية ادخال ثقافة الإنترنت في البرامج الدراسية المدرسية والجامعية للإفادة منها في البحوث العلمية الحديثة وقد جاءت بالمرتبة التاسعة وبوزن ترجيحي (١٨٢) مع مراعاة توجيه الطلاب إلى تجنيبهم البرامج الغير تربوية.

١٠- التأكـــيد علـــى الاســـتمرار في تدعيم وظيفة الأخصائي الاجتماعي المدرسي اخصـــائي واحـــد لكل ٣٠٠ طالب وجاءت بالمرتبة العاشرة بوزن ترجيحي (١٧٨).

١١- أهمـــية اســـتحداث وتدعـــيم وظـــيفة الأخصائي النفسي أو المرشد التربوي المدرسي وقد جاءت بالمرتبة الحادية عشرة بوزن ترجيحي (١٧٧).

١٢- أهمـــية تشجيع حركة الترجمة والتأليف بين المعلمين للاطلاع على الجديد في الدول الأخرى للإفادة منه لتخطي آثار العولمه السلبية وقد جاءت بنفس النسبة والرتبة السابقة وهي الحادية عشرة مكرر بوزن ترجيحي (١٧٧).

١٣- أهمـــية تحفـــيز المعلم ماديا (زيادة رواتب المعلمين في إطار مستجدات غلاء المعيشـــة لتواكـــب تلـــك المستجدات المحلية والإقليمية والدولية وليتمكن من الاطـــلاع والقـــراءة وعدم انشغاله في غير مهنته وقد جاءت بالمرتبة الثالثة عشرة بوزن ترجيحي (١٧٦).

١٤- أهمـــية تنشـــيط وتحسين مناخ التعليم المدرسي في المدارس والجامعات ومما يـــؤدي إلـــى تشـــويقهم وترغيـــبهم وزيادة دافعيتهم إلى مما يؤدي إلى زيادة ســـاعات الاستذكار والمطالعة وتقليل الهدر التربوي. (المرتبة الرابعة عشرة) بوزن ترجيحي (١٧٣).

١٥- التأكـــيد على أهمية تدريس مادة الاقتصاد المتدرج من بداية المرحلة الابتدائية وجاءت بالمرتبة الرابعة عشرة مكرر بوزن ترجيحي (١٧٣).

١٦- الاهتمام بتوفير الأجواء الديمقراطية المدرسية في المدارس والجامعات والتي تؤدي إلى صقل وتشكيل شخصيات الطلاب وإعدادهم للحياة البرلمانية القادمة للحفاظ على روح الاسرة الواحدة والمحافظة على نسيج الاسرة الوطنية، وقد جاءت بالمرتبة السادسة عشرة بوزن ترجيحي (١٧٠).

١٧- الانفـــتاح على البيئة الأسرية الخارجية وذلك من خلال تعميم تجربة مجالس الآباء والمعلمين في كافة المدارس بكافة المراحل التعليمية وكذلك المحافظات والأحياء السكنية. وقد جاءت بالمرتبة السابعة عشرة وبوزن ترجيحي(١٦٧).

١٨- التأكيد على أهمية بداية التشعيب التعليمي والتنويع مع بداية المرحلة الإعدادية أو التدرج فيه، وكإدخال النشاط المهني، وقد جاءت بالمرتبة الثامنة عشرة بوزن ترجيحي (١٦٥).

١٩- أهمية مشاركة الطلاب في تخطيط برامجهم الدراسية اليومية وقد جاءت بالمرتبة التاسعة عشر بوزن ترجيحي (١٤٣).

٢٠- أهمية تدريب الطلاب على أساليب حل المشكلات أو أساليب كيفية التصرف في المواقف المختلفة وقد جاءت بالمرتبة الأخيرة العشرين بوزن ترجيحي (١٥٤).

- ويرى الباحث أن هذه التوصيات لم تكن من بناة أفكاره ولكنها جاءت من المبحوثين في بداية البحث القبلي، والتي أجاب عليها المبحوثين وقاموا بترتيب استجاباتهم والتي جاءت مرتبة على هذا النحو.

مراجع الفصل الخامس

١- بـــرهان غلـــيون، ســـمبرأميجن- ثقافـــة العولمة وعولمة الثقافة- دار الفكر المعاصر- بيروت - الطبعة الثانية 2000

٢- بطـــار- عبد الكريم.. العولمة.. دار الإعلام للنشر والتوزيع- عمان- الطبعة الاولى 2000

٣- السنوســـي- صالح- العرب من الحراثة إلى العولمة- دار المستقبل العربي- القاهرة- الطبعة الاولى 2000

٤- عبد الرحمن الخطيب- الخدمة الاجتماعية المدرسية بين الأصالة والمعاصرة- دار الجامعات- رام الله 1998

٥- محمد محفوظ- الحضور والمتابعة " المثقف العربي وتحديات العولمه- المركز الثقافي العربي- بيروت 2000

٦- مراجع من الإنترنت: (مواقع مختلفة على الإنترنت)..

٧- النشار- مصطفى.. ضد العولمة.. دار قباء للطباعة والنشر - القاهرة 1999..

- www. algalm.Club Ch/
- http:/ /www.alwatan. com/
- http: // www.cairo.enu.eg/
- http: // www.ayna. Com/

٦

الفصل السادس

العنف ضد الطفولة

الفصل السادس
العنف ضد الطفولة

١ – مقدمة الفصل:

كرمــت الديانات السماوية وآخرها الديانة الإسلامية الحنيفة، "الطفولة" وأجل شأنها، ويكفي في أول الأمر أنها الدليل الملموس في عالم البشر على قدرة الله جل جلالــه، فمن نطفة ضئيلة يخرج الخالق البارئ المصور لهذا الوليد الجديد بما فيه من طاقات تتفتح يوماً بعد يوم.

ولقــد أبطــل الإسلام عادات الجاهلية في التفرقة بين البشارة بالذكر والبشارة بالأنثى، فسوى بينهما في ذلك وحض على حسن تسمية المولود، لما للاسم الجميل مــن آثــار نفسية وتربوية كثيرة متنوعة، فهو يدخل والغبطة على نفس المسمى، ويدخل الفخر والراحة على نفس أبوية وخاصته(١).

وتلعب الأسرة دوراً أساسياً في تنشئة الطفل ونموه وإشباع حاجاته البيولوجية والنفســية والاجتماعــية والقيمية، بما يؤدي إلى تشكيل شخصية وتجديد ملامحها وطابعهــا فــي مســتقبل حياته، فالرعاية الوالدية للطفل وتلبية احتياجاته ورغباته وتعويــده الاعتماد على النفس واكتسابه الخبرات المتنوعة تساهم في تنمية شخصية الطفل وتشكيل سلوكه الاجتماعي.

والأســرة هــي الخلــية الأولى في المجتمع ونواته، وهي القادرة على تحقيق مطالب النمو النفسي والاجتماعي لأفرادها، فمن خلالها تعليم عضو الأسرة التفاعل الاجتماعــي مع رفاق السن والمحيطة به، وتكوين الصداقات والاتصال بالآخرين والــتوافر وتكوين الضمير واكتسابه معايير الأخلاق، وتكوين المفاهيم والمدركات الخاصـــة بالحياة، ونحو مفهوم الذات، واكتساب اتجاه سليم نحو الذات (٢) والأسرة الســوية هي التي تقوم بتحقيق التنشئة الاجتماعية السليمة لأبنائها فيكتسبون السلوك الاجتماعي القوي الذي يعمل على خلق المواطن الصالح، أما الأسرة التي تفشل في تحقيق تنشئة اجتماعية سليمة لأبنائها فأنها تعمل على خلق أفراد منحرفين يؤثرون على أمن المجتمع واستقراره(٣).

وتعتــبر العــناية بالطفولة إحدى الدلائل على تقدم أي مجتمع من المجتمعات ومــن هــنا بــدأت هذه الفئة نتيجة تطور الفكر الإنساني والديمقراطي تأخذ حقها الطبيعــي فــي الرعاية والتوجيه والتأهيل لحياة تستطيع أن تعيشها في سعادة وفق

إمكانـــياتها، وكان من الطبيعي أن يستحيية مجتمعنا الذي يؤمن محور كل فرد في الحـــياة الحـــرة الكريمة إلى العناية بهذه الشريحة من شرائح المجتمع، وذلك للعمل على توفير الظروف والإمكانيات وأساليب الرعاية المختلفة لهم(٤).

٢- التعريف بالطفولة والاهتمام برعايتها:

١- الطفولـــة مـــرحلة مهمة من مراحل نمو الأفراد، ويجب أن يسعد بها الطفل، وهـــي ليســـت مـــرحل أعداد للحياة المستقبلية فقط كما كان ينظر إليها قديماً، وذلـــك أنهـــا مرحلة نمو مستمر للفرد من جميع نواحيه، وهي مرحلة عمرية يعيشـــها الفـــرد من أن يولد وحتى تنتهي هذه الفترة، وبكل ما فيها من سمات وقدرات ومميزات ومشكلات تتطلب نوعاً معيناً من التعامل مع الطفل.

وتشـــير الاتجاهـــات المعاصرة، في "علم النفس" إلى أهمية السنوات الخمس الأولـــى فـــي حياة الإنسان، حيث تعتبر مرحلة الطفولة هي المرحلة الذهبية لتوجـــيه قـــوى الطفل واستعداداته المختلفة، ووضع أسس التربية الاجتماعية والخلقـــية الســـليمة والعـــادات الاجتماعية البناءة، وغرس العواطف السلمية، وإيقاظ الرغبة في العمل الإيجابي(٥).

٢- تعـــريف مـــنظمة رعاية الطفولة والمكتب الإداري برعاية الطفولة بالولايات المتحدة:

هـــي تلـــك الخدمات المتخصصة من أجل الرعاية الاجتماعية والتي تعني أساســـا بـــالطفل الـــذي يشـــبع حاجاته في الأسرة، أو داخل أي منظمات اجتماعـــية أخـــرى وهذه الخدمات تصاغ بحيث تحقق الإشباع عن طريق تقويـــة وتعزيز مقدرة الوالدين على بذل الرعاية وتقديم ما يحتاجه الطفل من حب وإرشاد(٦).

٣- تعريف إقبال محمد بشير:

هـــي مجال من مجالات الخدمة الاجتماعية الذي يعني بخدمات من شأنها أن تقـــدم الحلـــول لمشـــاكل الأطفـــال الذيـــن لم تتح لهم فرصة إشباع حاجاتهم الاجتماعية بالقدر المناسب داخل الأسرة أو المجتمع(٧).

٣- الأسرة ووظيفتها في رعاية الطفولة:

مـــنذ أكثر من ربع قرن، يتردد القول أنة "إذا أردنا لأطفالنا النمو السليم فيجب أن نبدأ جهودنا معهم قبل أن يولدوا بربع قرن" أي أن نبدأ بالأسرة من خلال تهيئها لمعاملة الأطفال وفق أساليب صحيحة.

ولـــم يعــد ذلـــك المبدأ اجتهاداً اعتباطياً، بل هو نتيجة لتضافر مساع علمية مـــتعددة، كـــان من نتيجتها تأكيد أهمية دور الأسرة ليس في مجال تنشئة الأطفال فحسب، بل وفي تحقيق خطوات التغير الاجتماعي للمجتمع كله.

وقـــد تراكمـــت مجمـــل المســـاعي العلمـــية لتشكل افرعاً علمية متعددة تعني بموضوعات الأسرة من بينها مجال الخدمة الاجتماعية الأسرية الذي كانت بداياته قد اتســـعت مـــن منذ مطلع القرن العشرين، ألا إن فهم الأسرة وضبط السلوك الأسري والتنـــبؤ بمـــا تـــؤول إلـــية المؤثـــرات فـــيها ما تزال تخضع للكثير من الاتجاهات الأيديولوجـــية والـــتأملات الفردية والاجتهادات الذاتية، رغم خطورة دور الأسرة في المجـــتمع، وضـــرورات الاعتماد على الحصائل العلمية لفهم طبيعة العائلة ووظيفتها وطبـــيعة العلاقـــات فـــيها، وأدوار أعضائها وصولاً إلى فهم واقع البناء الاجتماعي للمجـــتمع خاصة وأن التعرف الصحيح إلى الأسرة يعد حجر الزاوية في التعرف إلى المجتمع، فضلاً عن التغيرات المستقبلة للأسرة ترتبط تبادلياً بمستقبل المجتمع(٨).

ومـــن هـــنا فإن الأسرة بالرغم من أنها جزء من المجتمع إلا أن لها قدراً من الـــتفرد فـــي إيقـــاع حـــياتها، مثلما لها ثقافتها الفرعية التي تشكل كل من العادات والأفكار والقيم التي تشترك فيها مع سائر الأسر في المجتمع أو الجماعة.

٤- نظريات الإساءة الوالدية للأطفال:

إن المتأمل للنظريات والنماذج والدراسات الإمبريقية في هذا المجال سيجد أن هناك اتجاهين في تفسر الإساءة الوالدية.

الأول: هو ما يمكن أن نطلق علية الاتجاه ذو البعد الواحد، وهو الذي يفسر الإساءة الوالدية من خلال منظور واحد كالخبرات المبكرة والطفولة المتعلمة، أو التعلم الاجتماعـــي، أو سمات معينة في شخصية كل من الوالد أو الابن، أو التفسير البيولوجـــي الفســـيولوجي، أو إدراك الآبـــاء وتفســـيرهم الخاطـــئ للمنبهات والإرشادات الصادرة من الأبناء. (٩)

الثاني: فهو الاتجاه متعدد الأبعاد، وهو الذي يفسر سلوك الإساءة الوالدية من خلال عده أبعاد، ومن خلال تفاعل كل مع العوامل البيئية مع العوامل الذاتية.

أولاً: النظريات ذات البعد الواحد :

١- نظرية التحليل النفسي:

تفســـر الإســـاءة الوالديـــة من خلال العدوان الكامن في اللاشعور لدى الآباء والأمهات ذلك أن (الأنا) لدى الوالدين المسيئين لأبنائهما يكون قد تعرض كل منهم

لأذى في طفولته مما يدفعه على إيذاء أطفاله، وتركز هذه النظرية على العلاقة بين الشـخص وأمه وضرورة أن تكون هذه العلاقة إيجابية، وعلى أن الخبرات المبكرة الأولى هي المسئولة عن الإساءة الوالدية(١٠).

٢- النظرية البيولوجية:

وتفسـر سلوك الإساءة الوالدية للطفل من منظور أن هناك خلل ما لدى الآباء والأمهـات أو لدى الطفل، قد يكون خللاً عصبياً "أو تخلفاً عقلياً" أو عوائق عصبية (النظرية النيورولوجية) (١١) اليوت Elliott أو أن المخ ليست لدية القدرة على أن يواكـب طلبات الطفل بشكل مناسب، فالخلل هنا فسيولوجي، وهذا العجز يزيد من سـوء معاملـة الطفل وقد تبين أن الوالدين يسيئان لأبنائهما لديهما مشكلات صحية أكثر من هؤلاء الذين لا يسيئون لأبنائهم.

٣- نظرية التعلم الاجتماعي:

تعتـبر تلـك الـنظرية أن العدوان سلوك متعلم مستمد من البيئة الاجتماعية فـالطفل يأتي للعالم صفحة بيضاء ويتشكل سلوكه تبعاً لمعاملة والدية له، فهو يتبع نمـوذج الإسـاءة الذي تعلمه من والدية، مثلما يتعلم منهما القيم والمعايير والنماذج السـلوكية المخـتلفة مـن خـلال عملية تعلم ونمذجة، وقد أوضحت نتائج إحدى الدراسـات أن الطلـبة الذيـن سبق أن تعرضوا لإساءة جسمية والدية أدركوا أن المعاملـة السـيئة التي تلقاها الأطفال في القصص التي تروي لهم معاملة ملائمة وذلك بشكل أكبر من الطلبة الذين كم يسأء إليهم وهم صغار(١٢).

وتسـتطرد بعض الدراسات في الألفة Attachment التي يعبر مضمونها عن تعلـم اجتماعـي وتوقـع، فالعلاقة المفعمة بالحب التي تقدم للرضيع تكون نموذجاً للعلاقـات المتبادلة فيما بعد، وبالتالي فالطفل الذي عومل معاملة فيها إساءة يتوقع الـرفض مـن الآخريـن، وتكون إستجاباتة نحو الآخرين بطريقة تتمشى مع هذه التوقعات.

وعـندما قام " روتر Rooter" (1984) بعمل دراسات ميدانية على عينات من الأسـر التـي أودع أبـنائها في مؤسسات للرعاية بسبب الإساءة الوالدية تبين أن أمهات هؤلاء الأبناء قد تعرضن لإساءة والدية، وتلقين الرعاية في أحد المؤسسات مما دعا "روتر" وزملاؤه على القول بأن الخبرات المبكرة يمكن أن تؤثر في نوعية العلاقات المتبادلة تبين الأشخاص، فإذا تعرض الشخص لإساءة والدية في الطفولة فقد يمتد تأثير الضغط النفسي المصاحب للإساءة إلية فيما بعد. إلا أن ذلك لا يمكن

التنبؤ به دائماً حيث أن هناك عوامل أخرى يمكن أن تخفف من تأثير الخبرات المؤلمة التي حدثت في الطفولة "روتر"(١٣).

٤- النظريات المعرفية:

وهي التي تركز على تغير عملية الإدراك المتضمنة وراء سلوك الإساءة الوالدية، ومن هذه التغيرات:-

أ - الإساءة الوالدية:

ترجع إلى نقص في المهارات الإدراكية للوالدين، يذكر كل من "آذار وسيجل Azaronal Siegel" (1990) إن الوالدين المسيئين لأبنائهما يكون لديهما نقص في المهارات الوالدية، وتقدير للذات منخفض، مما يسبب التوقعات غير الواقعية لأبنائهم وتحدث الإساءة من خلال أربع مراحل هي:

المرحلة الأولى: لدى الآباء معايير غير واقعية تتعلق بالسلوكيات الملائمة للأطفال.

المرحلة الثانية: يصطدم الآباء بسلوك الأبناء والذين يخفقون في تحقيق معايير الآباء.

المرحلة الثالثة: يكون الآباء اتجاها سلبياً للسلوك ولا يطلبون تفسيرات ولا يلومون أنفسهم عندما لا يحدث تدخلهم أي تفسير في استجابة الطفل. (١٤)

المرحلة الرابعة: يستجيب الآباء مره أخرى بعد بذل قليل من الجهد في تغير سلوك أبنائهم، ويعاقبون أطفالهم بشده.

فالإساءة الوالدية ترتبط بقدرة الوالدين على إدراك الإرشاد وتفسيرها واختيار الاستجابة الملائمة وتحقيقها، مثل:

طفل يبكي، الوالدان لا يلاحظان أو لا يدركان انه يبكي، وإذا سمع أحدهما بكاء الطفل قد لا يهتم أو لا ينتبه له، وإذا أدرك البكاء فإنه يحاول تفسير معناه وحسب التفسير يقوم الأب أو الأم باختيار الاستجابة السلوكية الملائمة، وفي بعض الأحيان تتدخل ظروف خارجية في منع تحقيق الاستجابة المختارة، فعند ذهاب الأم للطفل لتحمله تسمع صوت الإناء يغلي فتسرع على المطبخ وتنسى طفلها.

ب- نظرية العزو النفسي Attribution:

ومضمونها إن إدراك الوالدين لسلوك أبنائهما يكون من خلال اتجاهاتهما السلبية تحو الطفل، فقد لاحظ كل من "نيوبرجر أند وايت Neuberger and white" (١٩٨٩) أن الوالدين المسيئين لأبنائهما أكثر احتمالا لأن يكون لديهما وهم يعزون السلوك المشكل من أبنائهما بسبب أنهم (مسيئين) وليس لأنهم (متعبون).

ج- نظرية التعاطف: Empathy

ترجع الإساءة الوالدية إلى عدم ممارسة الوالدين سلوك التعاطف في الصغر، فلكي نفهم الآخرين وندركهم على نحو جيد علينا أن نقلدهم ونتخيل مشاعرهم، ومن أبـــرز الدراسات في هذا المجال دراسة "فيشباخ Feshbach" والتي درس فيها٣٣٦ إمـــاً وإبناً منهم المسيئات لأطفالهن على درجات منخفضة على هذا المقياس، وعلى الـــرغم مـــن رغـــبة أولئك الأمهات في تغيير نمط معاملتهن لأبنائهن إلا أنهن لم يستطعن ذلك، وقد فسر فيشياخ ذلك بأنهن لم يتعلمن التعاطف في الصغر.

د- (بعد الدفء) نظرية القبول الرفض الوالدي لـــ رونر Rohner (١٩٨٦):

الفكـــرة المحوريـــة التي تدور حولها تلك النظرية هي عن ذلك الحب الذي قد يمـــنحه الأبوان لأطفالهما، ويحسن تصوير الدفء الوالدي على شكل متصل طرفة الايجابـــي هـــو القبول وطرفة الآخر السلبي هو الرفض وهناك علاقة بين الرفض الوالدي وبين الإساءة للأطفال، ويتخذ الرفض الوالدي ثلاثة أشكال:-

أولها: العداء والعدوان.

ثانيها: اللامبالاة بالطفل وإهماله.

ثالثهما: الرفض بصورة غير محددة Undifferentiated.

وتكمـــن المشـــكلة فـــي أن إدراك الطفل لهذا الرفض يؤدي إلى ظهور جملة صـــفحات شخصية مثل الاعتمادية والعدوانية والسلبية والتقدير السلبي للذات وعدم كفايـــة الشخصية وعدم التجاوب الانفعالي وعدم الثبات الانفعالي، والنظرة السلبية للحياة.

ويمكـــن القـــول أن هذه النظرية تقوم على فرضية أن السلوك الإنساني يتأثر بالطـــريقة التي يدرك ويفسر بها الفرد عالمة، والتي يركب بها الأحداث من حوله أكثر مما يتأثر بالأحداث الموضوعية ذاتها.

ويؤكـــد "رونـــر" علـــى المنظور الفينومونولوجي الذي يأخذ خبرة الطفل في الاعتبار وكيف يرى هو ذلك السلوك الوالدي ؟ وكيف يفسره؟ (١٥)

النظرية الاجتماعية البيئية:

ركـــزت الدراســـات المـــبكرة علـــى التغيرات داخل الفرد ثم جاءت الموجات الأخـــرى مـــن الدراســـات التـــي تركـــز على القوى الاجتماعية والثقافية من الفقر وانخفـــاض الدخـــل وكـــثرة عدد أفراد الأسرة، وما يستتبعة من تغذية غير مناسبة، وسكن غير ملائم، وتعليم غير كاف، وعدم عناية صحية وبطالة، ومستوى اجتماعي

متدنــي، وجــيرة فاســدة كعوامل ترتبط بالإساءة للطفل، فهذه العوامل تكون بمثابة ضــغوط نفسية على الآباء تدفعهم إلى ممارسة عدوانيتيهم تجاه الأبناء، وقد تبنى هذا الرأي العديد من الباحثين لدرجة أنهم اعتبروا الفقر هو المسئول عن الإساءة.

وبالطــبع فــإن هــذه الــنظرة يمكن اعتبارها نظرة أحادية فاعتبار الفقر هو المســئول عن الإساءة للطفل لا تفسر لنا وجود أسر عديدة ذات مستوى اقتصادي متدني وبالرغم من ذلك لا تستخدم الإساءة مع أبنائها(١٦).

ومــن الدراســات التي قامت بتحليل العوامل الاجتماعية في الإساءة للأطفال دراسة "شتراوس Straus" (١٩٧٩) التي توضح الأسر التي تسيء للأطفال.

النوع الأول: هي الأسر التي يسيء الوالدان فيها للطفل.

النوع الثاني: من الأسر التي يسيء فيها الأب للطفل.

النوع الثالث: هي التي تسيء فيها الأم للطفل.

٥- تصنيف الاتجاهات الوالدية:

توصــل كل من (عماد الدين إسماعيل ــ ورشدي فام) بعد عده دراسات عن الأسرة المصرية والاستعانة بإطار نظري تصورا فيه العلاقة الديناميكية بين الآباء والطفل مع عدم الالتزام بأي تصنيف آخر متعارف علية توصلاً إلى ثمان اتجاهات والدية هي:-

التســلط – الحمايــة الشديدة – الإهمال – التدليل أو التساهل – القسوة –الألم النفسي – التذبذب – التفرقة – السواء.

١- الاتجاهات الوالدية السلبية:

رغــم أن الاتجاهــات الوالديــة السلبية قد تتداخل فيما بينها، فقد يندمج اتجاه التسلط مع القسوة أو الحماية الشديدة مع التساهل والتذبذب أثناء الممارسة التربوية، إلا أننا لغرض الدراسة نوضح كل اتجاه على حده، تعريفة وآثاره السلبية.

أ- اتجاه القسوة Attitude of cruelty:

يعــبر اتجاه القسوة عن مجموعة من الأساليب التي يتبعها الآباء لضبط سلوك الطفــل غــير المــرغوب فيه (بالنسبة للأب)، ويتضمن العقاب الجسمي كالصفع والضــرب، أي كل ما يؤدي إلى إشارة الألم الجسمي، وقد يكون مصحوباً بالتهديد اللفظي أو الحرمان، وقد تصل شده العقاب لدرجة إساءة معاملة الطفل وإيذائه.

قد يلجأ الآباء للضرب عندما يسئ الطفل التصرف فالعقاب يعدل سلوك الطفل بسرعة، بعض الدراسات التجريبية، حسب نظرية التعلم، أظهرت أنة اتجاه أساسي

لكف السلوك غير المرغوب مقارنة بالاتجاهات الأخرى، لكنة يتضمن نتائج سلبية أكـثرها وضـوحاً تعلـم السلوك العدواني فالآباء هنا يمثلون نموذجاً عدوانياً يقلده الطفـل، فـيلجأ لاسـتخدام أسـاليب القسوة لحل الصراع في تعامله مع الأصدقاء والآخريـن. إضافة إلى أن الطفل قد يتجنب التعامل مع الآباء الذين يعاقبونه، وهذا يعطي الآباء فرصاً أقل لتطبيع أطفالهم.

إن الشـحنة الانفعالـية والتوتر المصاحب للعقاب البدني قد يعطل قدرة الآباء على الحكم الموضعي لحل المواقف.

ويـؤدي لمـزيد مـن النـتائج السلبية سواء على مستوى نمو الطفل النفسي الاجتماعـي، أو على مستوى طبيعة العلاقة بين الآباء والأبناء والدخول في (دائرة إلزامـية) مـع التفاعل السلبي. واتجاه للقسوة في مجتمعنا غير مستبعد لدى جميع الأوساط (المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة).

ويذكـر (محي الدين توق) بعد مشاركته في المؤتمر الدولي الثاني الذي عقد فـي لندن عام ١٩٧٨، سوء معاملة الأطفال (والذي اشتركت فيه -٢٩- دولة لم يمثل فيها من الدول العربية سوى الأردن) أنة أبانت بعض التقارير حقائق مذهلة عـن مدى حجم مشكلة إساءة معاملة الطفل الجسدية والنفسية، ويتصور البعض (كما يقول توق) أن هذه الظاهرة ترتبط بالمجتمعات الصناعية المتقدمة، لكن دول العـالم الثالث في حاجة ماسة إلى دراسات ميدانية للتعرف على حجم وأبعاد تلك المشكلة.

إن إسـاءة معاملة الطفل تتأثر بقبول فكرة العقاب الجسمي في المجتمع "وتقبل العـنف فـي تربية الأطفال في ثقافة ما يتلازم مع الحرمان العاطفي والاقتصادي والاجتماعـي، وأيضاً يتلازم بوجود معتقدات خاطئة حول طبيعة العلاقة بين الآباء والأبناء".

ب- إتجاه الإهمال Negligence:

يقصـد باتجـاه الإهمال: تجنب الآباء التفاعل مع الطفل "فيترك دونما تشجيع علـى السـلوك المـرغوب عنه، ودونما توجيه إلى ما يجب أن يقوم به أو إلى ما ينبغي عليه أن يتجنبه".

إن إهمـال الطفـل فـي مـرحلة الرضـاعة ونقص مواقف التفاعل بينهما والاسـتجابة المتزامنة لإشاراته يؤدي إلى خوض اتجاه سلبي، وقد يصل الأمر في حالة الإهمال الشديد إلى الاضطراب العقلي والاجتماعي والانفعالي.

ومن أسباب إهمال الأم: غيابها الفعلي أو العاطفي. فقد تكون موجودة جسدياً لكنها غائبة عاطفياً بسبب نقص الوعي الأمومي أو عدم النضج أو الخلافات الزوجية.

ج- اتجاه التذبذب Hesitation:

يقصـــد باتجاه التذبذب اللا توازن في السلطة بين الأبوين، فالسلوك الذي يثاب من أحدهما قد يرفض من الآخر.

ويعتـــبر هـــذا الاتجاه من الاتجاهات الو الدية سلبية، فالأطفال قد يتكيفون مع آبـــاء متساهلين أو متسلطين، معاقين أو مستحوذين، لكنهم يجدون صعوبة للتكيف مع مطالب متغيرة وغير متوقعة، وبالتالي فالطفل لا يمكنه تمثل منظومة القيم التي قد تحملها تلك الاتجاهات، وقد يؤدي به ذلك إلى الانحراف وسوء التوافق.

ولقـــد بنيت العديد من الدراسات على ذلك، نذكر منها دراسة باترسون ١٩٧٧، ودراســـة هيثر نغيتون ١٩٧١، حيث وجدا أنه حتى في الأسر التي آباؤها منحرفون، عندما يتفق الأم والأب في أساليبهم التربوية فان نسبة الانحراف تقل في أطفالهم.

كمـــا أن تجـــربة (روس،بـــارك) ١٩٦٩، على عينة من أطفال الروض، بعد دراستها لأثر عده متغيرات في العقاب وجدت أن تأثير العقاب يعتمد على التناغم في تطبـــيقه، فالأطفال يصبحون أكثر عدوانية وتمرداً عندما يسمح بالسلوك مره ويرفض مـــره أخـــرى، وتضـــيف (روس) إن الـــتذبذب في المعاملة أكثر وضوحاً لدى آباء الأطفـــال المنحرفيـــن ســـواء أكـــان التذبذب في مواقف مختلفة أو بين الوالدين في المعاملة.

وفي مجتمعنا العربي يظهر اللا توازن في السلطة بين الأبوين واضحاً، يشير إلـــى ذلـــك (علي يعقوب) بقولة "يرتبط العقاب البدني بدور الأب، وإذا صادف إن كانـــت الأم ممن ترفض الانصياع، ازدادت الخصومات في الأسرة، مما يعزز في نفســـية الطفل الشعور بفقدان الأمن، وفي جميع الأحوال لا يعطي الطفل في البيت حرية كافية لنموه، ولا يحترم بقدر كاف، وغالباً ما تؤيد الأم زوجها في موقفه هذا، لكـــنها تـــتخذ العكـــس في غيابة فتغرق طفلها بالحنان والعاطفة لتمحو قسوة أبية وعجزها كأم عن التصدي".

د- اتجاه الحماية الشديدة Overprotection:

يقصد باتجاه الحماية الشديدة:

قـــيام أحد الوالدين أو كلاهما نيابة عن الطفل بالواجبات أو المسؤوليات التي يمكـــنه القـــيام بها والتي يجب تدريبه عليها إذا أردنا أن تكون له شخصية مستقلة

والمــبالغة فــي الاهــتمام والرعاية، وبذلك تؤدي الحماية الشديدة إلى قلة المواقف المناسبة لتنمية الطفل وقدراته.

وقــد يعكــس اتجــاه الحماية الشديدة مشاعر الآباء اللاشعورية لرفض الطفل ونــبذه، لذلك تبدو اتجاهاتهم التربوية متقلبة ما بين التساهل والقسوة، لتعكس قلقهم ومعاناتهم.

كمــا وقد يؤكد الآباء هنا حبهم للطفل، بعض تصرفاتهم المبالغ في حمايتهم له والمشبوهة بالقلق قد لا تعكس ذلك، والخطاب الذي قد يفهمه الطفل هنا "إن أمك أو أبــاك لا يــثقان بك، أنهما يعتقدان إنك لا تستطيع أن تحسن الإنجاز بمفردك لذلك تــؤدي الحمايــة الشــديدة إلى الشعور بالهشاشة والضعف عند مواجهة أي موقف جديد.

إن إتاحــة قدر من العفوية لممارسة الإرادة والاختيار أساسي لمساعده الطفل على تنمية الاستقلال والثقة بالنفس.

هـ- اتجاه التساهل Fondling:

يعــبر اتجــاه التســاهل عن الأساليب التربوية التي تعمل على تشجيع الطفل ليحقق رغباته بالشكل الذي يحلو له، والاستجابة المستمرة لمطالبة، وعدم الحزم في تطبيق منظومة الثواب والعقاب.

إن ضــبط ســلوك الطفــل يعد شرطاً أساسيا للنمو في اتجاه ايجابي، فالآباء المتســاهلون يعــرقلون إحساس الطفل بالأمان، حيث لا يبعث الإفراط في التساهل علــى الــثقة، لأنة الرضوخ المستمر لمطالب الطفل قد يعكس ضعف الآباء "وهذا ينافي حاجته للشعور بقوتها اللازمة لحمايته".

ودرجــة معيــنة مــن الحزم الوالدي ضروري لتنشئة سوية،فأي مبالغة في السيطرة، التساهل يؤدي إلى نمو في اتجاه سلبي.

لقــد توصــلت (بومريــنر) ١٩٧١م بعــد عده دراسات عن السلطة الوالدية وعلاقــتها بشخصــية الأبــناء على خلاصة وهي "إنه ليس على الآباء أن يسمحوا لأبــنائهم بالحــرية ضــمن حدود معينة، بل عليهم أن يفرضوا قيوداً ضمن حدود معرفتهم لكنها تستجيب لمطالب واحتياجات الطفل.

والخلاصــة الســابقة تصــف اتجــاه السواء، أي أساليب الآباء الموثوق بهم Authoritative Parents.

و- اتجاه التسلط Authoritarianism:

يقصد باتجاه التسلط:

المبالغة في الشدة دون الاهتمام بحاجات ورغبات الطفل، وفرض الطاعة المعتمدة على أساليب متعدد كالتهديد والعقاب الجسمي، أكثر من أساليب الشرح والتفسير، لتنظيم سلوك الطفل.

إن من أهم أهداف التربية الضبط الذاتي Self-Control لدى الطفل أو تنمية الضمير، فالضمير هو السلطة الداخلية التي تحدد الصواب والخطأ.

من منظور التنشئة التي تلقاها الطفل وما تمثله من معايير وقيم والتسلط قد يؤدي إلى نمو ضمير "تعسفي" يجعل الطفل يشعر بالذنب بسبب أفكار وتصرفات قد لا تكون خاطئة من منظور ما. ويصبح متردداً في اتخاذ قراراته (خوافٍ) من أن يرتكب خطا يلام عليه، وبذلك قد يفقد تلقائية الفطرية لحب الإطلاع والاكتشاف من أجل الاحتفاظ لنفسه بحدود يشعر فيها بالأمان.

لقد أشار (بولبي) لأثر اتجاه التسلط على الطفل بقولة: عندما تكون القوانين والقواعد صارمة ومن الصعب تقبلها، وعندما تكون العقوبة شديدة عند الخروج من القوانين وخاصة التهديد بسحب العون، فان الثقة بالآباء يمكن أن تضعف.

فنرفض الاستجابة لرغبات الطفل والتهديد بترك المنزل أو إبعاد الطفل عنه، يمكن لهذه العقوبات أو التهديد بها أن تصبح ذات تأثيرات خطيرة على نمو الشخصية.

لو القينا نظرة متعمقة على الاتجاهات الوالدية السلبية، نجد إنها تعكس أساليب الآباء المتصفة بالانفعالية واللامبالاة والتوتر والقلق وعدم النضج، وقد تشير تلك الأساليب لدى الطفل العديد من الحماية كالصراع والرفض والقلق والمعارضة، ومما يترتب عن ذلك مزيد من المصاعب في وضع حدود تربوية سلمية والدخول في دائرة إلزامية من التفاعل السلبي بين الطفل ووالديه ونمو الطفل في اتجاه سلبي.

ز- اتجاه السواء Attitude of normality:

يقصد باتجاه السواء: ممارسة الأساليب من وجهة نظر الحقائق التربوية، وعدم ممارسة الأساليب المعبرة عن الاتجاهات السلبية.

لقد بنيت جميع الدراسات الخاصة بموضوع العلاقة بين الطفل ووالديه، ارتباط اتجاه السواء إيجابيا بالثقة بالنفس والقدرة على تحمل المسؤولية والإبداع

والعلاقة الجيدة بالآخرين وضبط الذات والارتباط الآمن Secure Attachment ومن جهة أخرى ارتبط بنضج الآباء واتزانهم الانفعالي تصوراتهم العلمية لمفهوم الطفولة وحاجاتهم.

فيشير (بولي) إلى أن الآباء هنا يمتلكون قيماً وقواعد محددة وواضحة قادرين على إيصالها لأبنائهم يهتمون بتنمية الاستقلال الذاتي للطفل ويشجعونه على ذلك مع احترامه والاستمتاع بصحبته مساعدته في حالة طلب العون.

كما توصلت (ديانا بومرينر) ١٩٧٢م في دراساتها على أن أساليب السواء تميز الآباء الموثوق بهم، فهم يستعملون الثواب أكثر من العقاب وينقلون توقعاتهم بوضوح ويزودونها بالشرح لمساعدة الطفل على فهم أسباب المطالب ويستمعون له ويشجعونه على الحوار، فتفاعل الآباء معا الأطفال هنا يتصف بالمساندة والتقبل.

وقد أعد كل من (هثيرونفتون، باك) إلى أهمية تقبل الآباء للطفل فهو يؤدي للشعور بالأمن والقدرة على ضبط النفس ويساعد على التعلم.

ودراسة (مسيرة طاهر) بينت أن الآباء الأكثر ميلاً للإيجابية في تربيتهم يتصفون بالأبوة والأمومة، بينما الآباء الأكثر ميلاً للسلبية في تربيتهم يتصفون بملكية أبنائهم، والفرق كبير بين الأبوة والأمومة أو الملكية.

كما توصل (سيدي محمد) إلى أن أساليب التسامح، وهي الأساليب التي تسمح للطفل بالمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم، ارتبطت إيجابياً بالقدرة على التفكير الإبداعي باعتباره يفسح المجال إمام الطلاقة والمرونة والأصالة، وتلك المفاهيم التي تعتبر أساس أي تفكير إبداعي. (١٧)

٦- ما هي خطوات العمل في حالة وصول حالات مُساء إليها للمستشفيات:

في حالة الاعتداء على الطفل جنسياً لابد من القيام بعده خطوات في المستشفى، من أهم هذه الخطوات:

أ - فحص الأعضاء التناسلية والأنثوية وفتحة الشرج للذكر يجب أن يتمم للأسباب الآتية:

١- محاولة اكتشاف وتعقب الحالات المعدية أو الجروح والحالات المرضية.
٢- تقييم طبيعة أي اعتداء (جنسي أو غيرة).
٣- للأعضاء التناسلية للذكر أو الأنثى لا يمنع التشخيص ولكن للأطفال الصغار فأنة يستبعد الاعتداء النافذ أو الداخل (فتحة الشرج).

٤- يوفـر دلـيل شـرعي قد يساعد مستقبلاً على حماية الأطفال للبدء في عملية الشفاء.

ب- كيف يمكن فحص الأعضاء التناسلية للإناث وفتحة الشرج للذكور

إن التعاون أثناء الفحص يتم عند أطباء الأطفال بما يجري وإشراكهم في هذه العملية، ويسمح لهم بعمل "المسحة" إذا رغبوا.

ويسمح للطفلة أن ترقد على ظهرها لفحص المهبل أو على جنبها لفحص فتحة الشـرج، ويفضـل بعض الأطفال أن يرقدوا ووجوههم للأسفل وركبتهم في اتجاه الصـدر، وفـي هـذا الوضع فإن الحافة الخلفية لغشاء البكارة ترى بوضوح عن الوضـع الآخـر الذي تستلقي فيه الطفلة على ظهرها ويمكن تحاشي فحص غشاء البكارة "بالمسحة".١٨

٧- الممارسـة المهنـية للخدمـة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي وسوء معاملة الأطفال

تعتـبر مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي من المهن الحديثة نسـبيا للعمـل مـع حـالات الأطفـال المساء إليهم أو المعرضين للانحراف أو المحـرومون الكـبار والصـغار كـالأحداث المنحرفين هذا وسوف نقوم بتحليل الممارسة لنوضح للقارئ دور الخدمة الاجتماعية المهني مع كافة الفئات المشمولة بالدفاع الاجتماعي وخاصة الأطفال المساء إليهم من كافة النواحي.

هـذا وسـوف نستعرض مكونات الدور المهني للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع حالات الأطفال المساء إليهم على النحو التالي:

أولاً القيم:

١- القـيم هـي مجموعة من الآراء والأفكار والمشاعر التي تؤمن بها طائفة من الـناس وتراعـيها أثـناء تعاملهـا وأثـناء تأدية خدماتها للجماهير كطائفة الأخصـائيين الاجتماعيـين أو الأطـباء أو الشرطة النسائية (من ضباط، أو الشرطة المجتمعية)أو القانونيين أو الممرضين وغير ذلك.

٢- القـيم هي بمثابة المعايير والعادات والتقاليد والأعراف التي تعمل لدى طائفة معيـنة يتوجه سلوكها الإنساني في خدمة المنتفعين أو المستفيدين من خدماتها وخاصة المنحرفين الصغار أو الكبار أو ذوي العلاقة بهم، وكذلك المعرضين للإساءة بكافة أشكالها المختلفة.

أنواع القيم:

١- القيم الإجبارية أو القيم المطلقة:

أو القيم القائمة على التمسك بالمعيار بصورة مطلقة مثل قيم القانون السماوي أو القـانون الوضـعي ومـن نمـاذج هذه القيم الإخاء والتعاون والصدق والعدالة والمسـاواة والجمال وإلزام نفقة الأب على أسرته وقيم العلاقة التي تنظم الحياة بين الزوج وزوجته وقوانين التعليم والنقابات والمساعدات الاجتماعية...الخ.

٢- القيم التفضيلية أو الوسطى:

والتـي تعتـبر ضرورية لأنها منحدرة من القيم الأولى الإجبارية أو المطلقة ويقـتدي بهـا هؤلاء الأفراد حينما تقوم طائفة بالمجتمع بالتشجيع على الاقتداء بها والسـير تـبعا لهـا ويكافأ من ينجح بالاقتداء بها كالحدث الذي يلاقي التشجيع من مشرفية ووالديه في الأسرة والمجتمع والقيم الخاصة بحفظ القرآن الكريم التي تنظم مـن الأطفـال للمسـاء إليهم ويقضون فترة في الرعاية الإيوائية وكذلك الأحداث وكذلـك المحكـوم عليهم ويقضون فترة سلب الحرية في السجن والتي تأخذ أشكالا عديدة مثل المدح والثناء والتقدير سواء في الصحيفة السلوكية أو الملف الاجتماعي كذلـك قـيم الديمقراطـية لإتاحة الفرص لهم للتعبير عن ذواتهم وآرائهم بصورة تمنحهم الثقة بأنفسهم وتشجعهم على زيادة أدائهم الاجتماعي

٣- القيم الأدائية:

هـي المعانـي والمفاهـيم الخاصـة بمهنة الخدمة الاجتماعية عامة والخدمة الاجتماعـية فـي مجـال رعايـة الأطفال المساء إليهم والانحراف بخاصة والتي انحـدرت مـن الديانـات السماوية والقوانين الوضعية وخبرات الرواد الأوائل من الخدمـة الاجتماعـية ورجـال الإحسـان سابقا وكذلك ما آلت إليه نتائج البحوث والدراسـات العلمـية في التوصل إلى أفضل المبادئ المهنية التي تساهم مساهمة فعالة في تقديم المساعدة للمنتفعين مسلوبي الحرية وغيرهم ومن هذه القيم مايلي:

أ - العلاقة المهنية:

تعرف العلاقة المهنية في الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي حالة مـن الارتباط العقلي والعاطفي التي تنشأ بين الأخصائي الاجتماعي والطفل المساء إلـيه أو الحـدث مـن جهة وبينهما وبين أحد أطراف المشكلة سواء في المؤسسة العقابـية أو الأسـرة بمـا يـؤدي إلى علاج ومساعدة الحدث وغيره من مسلوبي الحرية.

مراحل العلاقة المهنية كعملية علاجية: للعلاقة المهنية بداية ووسط ونهاية:

وسوف نتناول هذه المراحل بشيء من التفصيل كما يلي:

مرحلة البداية:

حيث إن المتعرض للإساءة يأتي إلى مكتب الأخصائي الاجتماعي وهو في تردد خائف وجل تحدوه مشاعر القلق والحساسية والحزن والخوف من المجهول وتشكل هذه المواقف السابقة الحاجز النفسي بين الأخصائي وبينه هنا في هذه المرحلة يبدأ الأخصائي الاجتماعي بإظهار علامات القبول والترحيب والتعاطف والتقدير للظروف التي يمر بها الطالب أو الحالة التي يعاني منها خلال كلمات الاستحسان أو البشاشة التي يظهرها لكسر الحاجز النفسي القائم في بداية المقابلة أو بداية نشوء العلاقة المهنية.

المرحلة الوسطى:

فهي التي تتم فيها عملية التوجيه والتعديل والتغيير والتنمية والتوضيح والبحث عن مصادر وخدمات بيئية متنوعة حيث في هذه المرحلة تتحدد مشاعر وأفكار كل من الأخصائي والمتعرض للإساءة وتصبح وحدة يستثمرها الأخصائي الاجتماعي ويستجيب لها هذا المنتفع بعد أن تم إرساء قواعد العلاقة على أسس قوية وهنا يمكن تشبيه هذه المرحلة بالقنطرة بوسط هذه القنطرة كان الأخصائي الاجتماعي متوحد والمتعرض للإساءة والعنف أو الحدث ويمكن أن يصل به إلى بر الأمان وتكون الحالة قد تغيرت إلى الأفضل.

المرحلة النهائية:

المرحلة الثالثة تلك المرحلة التي تقيم فيها جهود الاثنين وفق إمكانيات المؤسسة الإيوائية وقدرات المنتفع ومهارة الأخصائي الاجتماعي فهناك حالات تعالج علاج نهائي وحالات يقف العمل معها قد يكون لظروف خارجة عن إرادة كل منهما مثل حالات الضعف العقلي أو اشتباه الضعف العقلي أو حالات الاحتياجات الخاصة ذوي الحالات المستديمة والذين لا يستجيبون إلى توجيهات الأخصائيين الاجتماعيين والمسئولين في المؤسسة الإيوائية أو الصحية أو العقابية.

ب- مبدأ السرية:

السرية هي صيانة وحفظ المعلومات والحقائق التي يدلي بها المنتفع في مكان آمن أو في أجواء مهنية آمنة وذلك لحفظها في ملفات في خزائن ذات أرفف محكمة وكذلك بنظام دليل رقمي لكل حالة وأن يتوفر للأخصائي الاجتماعي مكان بعيد عن الضوضاء والتشويش في غرفة هادئة مصممة بحيث تحفظ أجواء

المقـــابلات المهنية بعيدا عن أعين الفضوليين إلى جانب قيام الأخصائي الاجتماعي بنشـــر ثقافـــة الســـرية بين العاملين في المؤسسة وذلك لعدم اللجوء والحضور إلى مكتـــبه إلا بتنظـــيم مســـبق أو عـــدم طـــرق الباب والدخول إلى باب الأخصائي الاجتماعي إلا بعد الاستئذان حرصا على سرية المعلومات

ثانياً: أغراض الخدمة الاجتماعية في مجال حماية الطفولة :

إن الخدمـــة الاجتماعية في مجال (حماية الطفل) أو (الأحداث) أو (المجرمون الكـــبار) تحقـــق مجموعة من الأغراض منها العلاجية والوقائية والتنموية وكذلك هناك أغراض أخرى أولية ووسطى ونهائية.

١- الأهداف العلاجية:

خدمـــات تشـــمل إعداد الملفات الاجتماعية للحالات الفردية التي تتطلب جهدا علاجـــيا عميقا، وكذلك توجيه الجهود الفردية السريعة الموقفة التي تحتاج إلى توجيه وإرشـــاد ويـــتم هـــذا إلى جانب إقرار احتياجات أعضاء الجماعات في البرامج التي تعمل على إحداث النمو والتغيير المقصود في حياة هؤلاء المنتفعين وفي شخصيتهم.

٢- الأهداف الوقائية:

تلـــك البرامج والخدمات التي يقوم الأخصائيون الاجتماعيون وضباط شرطة المجـــتمع وضـــباط الشـــرطة النسائية وكافة أعضاء فريق العمل داخل المؤسسة العقابـــية وخارجها، (بإعدادها وتنفيذها ومتابعتها لجميع المنتفعين في كافة الأقسام والعـــنابر مـــنعا لتعرضهم للإساءة والوقوع في المشكلات مستقبلا كبرامج التوعية والتثقـــيف الخاصـــة بمكافحة التدخين والإدمان والإيدز ودروس الوعظ والإرشاد الدينـــية وكذلك برامج توعية الأحداث بمشكلات المرور وكذلك وقايتهم من العودة إلى الانحراف والخروج عن المألوف مرة ثانية).

٣- الأهداف التنموية:

هـــي تلك الخدمات التي تعمل على مساعدة المتعرضين للإساءة وغيرهم على تنمـــية قدراتهـــم الاجتماعـــية التـــي تســـاعدهم على التكيف والتوافق مع المجتمع الخارجي وذلك من خلال التدريب على الأعمال التي يجيدون حرفا ومهنا تساعدهم على العيش الكريم بعد قضاءهم المدة.

ويمكـــن أن نقســـم أغراض أو أهداف الخدمة الاجتماعية في مجال الانحراف إلى تصنيف آخر وهو الأغراض الأولية والوسطى والنهائية:

الأهداف الأولية:

نعنـــي بهـــا الخدمات التي يخطط لها الأخصائي الاجتماعي لتقديمها للمنتفعين خـــلال فـــترة زمنية محددة في إطار خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع داخـــل المؤسسة العقابية أو الإيوائية كاللجان والحكم الذاتي الموجه وغيره، ويأتي ذلـــك مـــن خلال العمل مع الحالات المراد العمل معها هذا من خلال حالات العام الماضـــي أو الحـــالات التي يتم اكتشافها بصورة تقديرية وكذلك الجماعات المراد إعدادهـــا بالـــتعاون مـــع المنتفعين وفق ميولهم وأنواع تلك الجماعات أول الخطة الزمنـــية المقـــترحة التي تعمل في إطارها تلك الجماعات بالإضافة إلى التنظيمات المطلوبة والمراد تشكليها داخل المؤسسة العقابية أو الإيوائية.

الأهداف الوسطى:

تقديـــم الخدمات بعد التعرف على الأولويات وبعد ترتيبها وفق الأولويات التي يحـــتاجها مجتمع السجن خلال فترة معينة حيث يبدأ الأخصائي الاجتماعي في هذه الأهـــداف بالـــتعرف على العوامل والأسباب التي أدت إلى إحداث تلك المشكلات المســـلكية وترتيب العوامل وفق أهميتها إيذانا لوضع الخطة العلاجية الاجتماعية، وكذلـــك التنظيمات المؤسسية والخدمة العامة ومجلس الرواد (جهاز الرواد) وغير ذلك من أساليب الخدمة في هذا المجال.

الأهداف النهائية:

تعنـــي حصر الجهود والخدمات المهنية التي قام الأخصائي الاجتماعي بالعمل علـــى توفـــيرها للمنتفعين كأفراد وكجماعات وتنظيمات من حيث الكم والكيف وما هـــي أنـــواع هذه الجماعات التي يعمل معها وعدد اجتماعاتها وبرامجها في خلال فـــترة زمنية – يومية – أسبوعية – شهرية – الفترة السنوية من حيث الكم والكيف مع توضيح الصعوبات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي.

ثالثاً: أدوات وأساليب الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي:

الخدمة الاجتماعية في مجال الدفاع الاجتماعي تمارس من خلال أدوات تقنية مهنية تدرب عليها الأخصائيين الاجتماعيين خلال فترة إعدادهم العلمي والأكاديمي ذلـــك ليتســـنى لهـــم تقديـــم أفضل الخدمات العلاجية والوقائية والتنموية وأدوات ومهـــارات الخدمـــة الاجتماعـــية المـــتعددة والمتنوعة والتي يستثمرها الأخصائي الاجتماعي في ضوء احتياجات الموقف والخدمة المطلوبة ومن أهم تلك الأدوات:

(١) المقابلة:

لقاء مهني اتصالي هادف بيت الأخصائي الاجتماعي والمنتفعين كأفراد وكأعضاء في جماعات أو تنظيمات كافة المعنيين في تقديم الخدمة تحقيقا لعملية المساعدة المهنية.

مفهوم المقابلة إجرائياً:

١- للمقابلة أهداف هامة في عملية المساعدة.
٢- تعتمد على المهارة والاستعداد والعلم.
٣- للمقابلة أساليب مهنية خاصة.
٤- للمقابلة قواعد تنظيمية.
٥- للمقابلة أنواع متعددة من حيث عدد المستفيدين وشخصية المهني والتوقيت.

أهداف المقابلة في عملية المساعدة:

١- التعرف على احتياجات الحدث أو الجماعة أو التنظيم من التنظيمات.
٢- التعرف على المشكلات والأسباب التي أدت إليها.
٣- تحديد واضح للعوامل التي أدت إلى حدوث المشكلات بصورة متتالية.
٤- وسيلة علاجية سواء كان العلاج بيئي أو ذاتي.

تعتمد المقابلة على المهارة والعلم والاستعداد:

هناك قاعدة عامة كل ما زاد معارف الأخصائي الاجتماعي توافرت لياقته المهنية والفنية كل ما أدى إلى دراسة الموقف الإشكالي وتشخيصه وعلاجه بصورة ملائمة وسريعة والعكس صحيح لذا فإن الأخصائي الاجتماعي المميز في أداءه المهني والعلمي هو القادر على الإفادة من المقابلة في تقديم الخدمة المهنية التي تحقق العلاج المناسب للطالب كفرد أو كعضو في جماعة أو كعضو في المجتمع.

الأساليب المهنية للمقابلة:

١- تهيئة المناخ النفسي المناسب:

توفير جو إنساني يشعر الطالب بحرية الحركة وحرية التعبير عن مشاعره ويبعد عنه الخوف والرهبة والضيق وخاصة الاستهلال بالابتسامة البشوشة والبساطة والوداعة والصدق التي تدخل للطالب الطمأنينة.

٢- الملاحظة:

أسلوب يعتمد على حواس الأخصائي الاجتماعي حاسة النظر المرتكزة على العقل لتفسير استجابات الطالب وسماته وخاصة الجوانب التي لها دلالة في

تفسير مشكلته واحتياجاته وكذلك الملابس والجوانب النفسية والعقلية والاجتماعية.

٣- الإنصات الواعي:

الاستماع المرتكز على الحوار المهني والتجاوب المتبادل والإنصات عملية علاجية يتم فيها الإفراغ الوجداني للطالب يعبر عن مشاعره ومشكلته.

٤- الاستفهام والأسئلة:

تكون أسئلة واضحة ومتدرجة وتستوفي كافة البيانات والمعلومات وهناك أساليب التعليمات وتوجيه المقابلة على الهدف.

قواعد تنظيم المقابلة:

تحديد ميعاد المقابلة ومكانها وزمنها والإعداد المهني المسبق لها كالإطلاع على الملف القضائي أو البطاقة المسلكية التتبعيه والملف الصحي.

أنواع المقابلة:

١- من حيث العدد فردية (مع المنتفع) ومشتركة (الأسرة) وجماعية (جماعة علاجية).

٢- من حيث التوقيت الزمني – تمهيدية (أولى، تالية، ختامية، تتبعيه).

(٢) التسجيل:

وهو عملية فنية لتدوين العمليات المهنية المختلفة وعدد أهداف وأساليب التدخل المهني كتابيا أو صوتيا تحقيقا للأهداف الإشرافية وصيانة حقوق الطلاب وهو التقرير الحي الموضح لمهارات الأخصائي الاجتماعي في التدخل المهني.

أهداف التسجيل:

١- يهدف التسجيل إلى حفظ المعلومات والحقائق الخاصة بالمنتفع والجماعة والمجتمع والتي تختص بالتدخل المهني.

٢- ينظم التسجيل أعمال مكتب الخدمة الاجتماعية بالمؤسسة العقابية وتحفظ حقوق المنتفعين.

٣- التسجيل وسيلة للإشراف والتوجيه.

٤- يقدم معلومات بحثية هامة للبحوث والدراسات العلمية.

٥- وسيلة تقويمية لأعمال الأخصائي الاجتماعي والمؤسسة العقابية.

٦- وسيلة تعليمية لطلاب التدريب الميداني (الجامعة).

أنواع التسجيل:

١- **التسجيل القصصي:** يصور الحوار اللفظي والنفسي وطبيعة التفاعل بين الأخصائي الاجتماعي ووحدات العمل ويتضمن:

أ- وصف لطبيعة شخصية المنتفع ولديناميكية الجماعة.

ب- آراء واقتراحات أعضاء التنظيمات المؤسسية.

جـ- يصور المقابلة في تسلسلها الزمني.

د- فقرات كما قيلت مباشرة من المنتفع أو عضو الجماعة أو عضو التنظيم.

هـ- يستخدم مع طلاب التدريب الجامعي والأخصائيين الاجتماعيين الجدد.

٢- **التسجيل الموضوعي:** كالملف الاجتماعي وصحيفة الوجه وتقرير الحالة الفردية ويدون استكمال للبيانات الأولية كالتاريخ الاجتماعي والتطوري والدراسي البطاقة التتبعية والتاريخ الصحي والدراسية والتشخيصية والعلاجية.

٣- **التسجيل التلخيصي:** أو التحويلي حين تحويل الحالة إلى قسم من أقسام المؤسسة العقابية لمتابعتها أو تحويلها لمؤسسات أخرى كالعيادة المدرسية أو إدارة الصحة الاجتماعية أو المركز الصحي أو الطب النفسي لاختبار ذكاء في حالة غياب العيادة النفسية في المؤسسة العقابية أو أقسام الإرشاد النفسي الاجتماعي الذي يعمل على خدمته.

رابعا: البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية في مجال حماية الطفولة :

هو نسق منظم من المعارف والمعلومات والحقائق العلمية اليقينية والشبه يقينية التي تقود الأخصائي الاجتماعي إلى تحديد العوامل والأسباب التي أدت إلى المشكلة الانحرافة أو تؤدي إلى تفسير وتحديد احتياجات أعضاء الجماعات أو التنظيمات داخل المؤسسة العقابية.

أنواع ومستويات البناء المعرفي:

١- البناء المعرفي العام للمهنة:

يتحدد في مكونات الإعداد المهني للأخصائي الاجتماعي في حماية الأطفال والكبار (المنحرفون الصغار والكبار) في الجوانب الآتية:

أ- المواد أو العلوم المهنية الأساسية "الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية وخدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع والتخطيط والبحث والإدارة".

ب- العلوم المساعدة والتأسيسية "علم الاجتماع وفروعه وعلم النفس وفروعه وعلم التشريع والقانون واللغات والكمبيوتر والبيولوجيا والرياضيات".

ج- العلوم المجالية وتنقسم هذه العلوم إلى:
- مجاليه أولية:
وهـي التـي تنشأ أساسا لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية ويكون فيها عمل الأخصـائي الاجتماعـي أساسي مثل تنظيم الأسرة ورعاية الطفولة ورعاية الشباب والمسنين والأحداث ورعاية المعاقين.
- مجاليه ثانوية:
ويكـون فيها وظيفة الأخصائي الاجتماعي مساعدة المؤسسة في تحقيق هدافها مثل المدارس والمستشفيات والمصانع...الخ.

د- التدريـب الميدانـي "من خلال ترجمة الأقاويل إلى الأفعال ووضع النظريات محـل التطبـيق ومـن خلالها يكتسب الطالب مهارات وخبرات من خلالها يمارس دوره المهني" ويبدأ دائما التدريب الميداني:
- الزيارات الميدانية (لا تقل عن خمس زيارات).
- التدريـب علـى بعـض المهارات مثل مهارات المقابلة والتسجيل والاتصال والدراسة والتشخيص والعلاج ومهارة استثمار إمكانية المدرسة.
- الممارسة الفعلية أو المهنية داخل المدرسة.

٢- البناء المعرفي الخاص:

ويشتمل على الآتي:
أ - المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالخدمة الاجتماعية في مجال الانحراف.
ب- الأهداف العامة في المؤسسة العقابية.
جـ- تاريخ ونشأة إدارة المؤسسات العقابية في مجال الانحراف (الصغار والكبار).
د- عناصـر ومكونـات الممارسة المهنية "القيم، الأغراض، الأدوات والأساليب، البناء المعرفي، التصديق المجتمعي".
هـ- تطبيقات الخدمة الاجتماعية المقارنة في الدول العربية والأجنبية.
و- ممارسة خدمة الفرد في هذه الممارسة التخصصية.
ز- ممارسة خدمة الجماعة في هذه الممارسة التخصصية.
ح- ممارسة تنظيم المجتمع في مجال المؤسسات العقابية.
ط- مقومات ومعوقات الخدمة الاجتماعية في هذا المجال.

٣- البناء المعرفي النظري في مجال الانحراف أو الدفاع الاجتماعي:

واعـتمدت عملية المساعدة المقدمة للأفراد في كافة مجالات الممارسة عامة ومجـال الدفـاع الاجتماعـي بخاصة على نظريتين في بادئ الأمر وهما النظرية

البيئـــية والـــنظرية التحليلية النفسية الفرويدية، باعتبارهما النظريتين السائدتين في العقود الثلاثة الأولى من القرن العشرين. وبعد انتشار الممارسة المهنية ومجالاتها الأولية والثانوية في كافة الولايات الأمريكية ودول أوروبا الغربية، والدول النامية العربـــية والأجنبية، فقد رأى الأخصائيون الاجتماعيون وخاصة الذين يعملون في الممارســـة التخصصــــية في مجال الدفاع الاجتماعي لرعاية الأطفال من الأحداث المنحرفين وكذلك المعرضين للانحراف والمجرمون الكبار الاستفادة من الاتجاهات السائدة في تفسير المواقف والمشكلات التي كانت وراء دخولهم المؤسسات العقابية التي أخذت بالازدياد مع الحروب العالمية الأولى والثانية وخاصة بعد عام ١٩٤٨، ذلـــك العـــام الـــذي نبهت فيه الأمم المتحدة الدول الأعضاء إلى أهمية الحفاظ على حقوق الإنسان لاسيما في مجال الدفاع الاجتماعي.

وفـــي منتصـــف الخمســـينات بدأت المهنة العمل في إعادة وترتيب أوضاعها التنظيمـــية والمهنية والعمل على صياغة أدب مهني أكثر خصوصية وعمقا لتفسير أفضـــل وتشـــخيص الأســـر لمشـــكلاتهم وأسباب سلوكهم الانحراف عن المألوف والمـــتعارف علـــيه فـــي داخـــل المجـــتمع ووضـــع الأطر العلاجية التشخيصية واللاتشخيصـــية، والعلاجية، الأمر الذي اتضحت فيه معالم البناء المعرفي الخاص لمهنة الخدمة الاجتماعية هذا وقد تناولت المهنة الإنسان في كافة مجالاته بالرعاية ومن هذه الاتجاهات على سبيل المثال:

أ - نظـــريات متعددة حول فهم الإنسان منها ما هو تحليلي، وعقلي، وسلوكي.... الخ.

ب- نظـــريات مـــتعددة حـــول ماهـــية الإنسان ومشكلاته وأثر البيئة والمجتمع، وانعكاســـاته علـــى حـــياة وسلوك الإنسان وتصرفاته وتعاملاته مع الآخرين وخاصة نظرية الأنساق والتفاعلية والإيكولوجية.

جـ- نظـــريات واتجاهـــات حـــول إجراءات مساعدة الإنسان للمساهمة في علاج مشـــكلاته التـــي حالت دون أدائه لأدواره وخاصة: المنهج الوظيفي والواقعي والعقلي والسلوكي والبيئي.

د - نظريات التدخل المهني القصير والطويل المدى.

هـ- وفـــي ضوء ما سبق يمكن لنا أن نعرض جانبا لهذه النظريات التفسيرية على النحو التالي:

أولاً: الاتجاهات التقليدية طويلة المدى:

١- **اتجـاه سيكولوجية الذات:** وهي نظرية نشأت في أوائل القرن العشرين، واكبت نشوء الاتجاه الفرويدي العلاجي، وخدمة الفرد عام ١٩١٧ تراه هاملتون بأنه مدخـل علاجـي لحـالات الإدمان وكذلك المشكلات السلوكية التي أدت إلى القـبض علـيهم كالسرقة وجرائم القتل وجرائم الأحداث، والعقلية والسلوكية والنفسـية والحالات التي تعرضت للإساءة والعنف التي أحبطت في الماضي لمجموعة من المواقف المعقدة.

٢- كما تراه هوليس بأنه اتجاه علاجي اجتماعي نفسي لحل مشكلاتهم وغيرهم في مجـالات الممارسة من خلال إطلاق إحباطات الماضي بصورة مريحة ليكون الطالـب أكثر تحررا واستقرارا. وفي ضوء هذا الاتجاه تعود أسباب المشكلة السـلوكية إلى ضعف ذات صاحب المشكلة المعتدي على الآخرين، وضعف الذات قد يكمن في الجوانب التالية:

الإدراك:

ويحـتمل أن يكـون الضـعف فـي السـمع بكافة مستوياته (خلل في الأذن الخارجية، أو الأذن الوسطى، أو الداخلية). وقد يكون في البصر (خلل في الرؤية، أو ضـعف) أو كذلـك ضعف يتعدى أكثر من ذلك إلى فهم المعاني الكامنة وراء الظواهر واستيعاب طبيعتها وأسبابها وآثارها.

الإحساس المناسب:

يعتـبر الإحساس والشعور بالمثيرات والاستجابة لها بصورة طبيعية فهذا يدل دلالة واضحة على الإحساس المناسب لكن بعض الأفراد الذين يرتكبون المخالفات السـلوكية أو الذيـن لا يشعرون بالندم في مواقف الندم فهؤلاء يعتبرون من ذوي الذات الضعيفة (الذين يعتدون على الآخرين).

التفكير:

يعتـبر الطفـل المسـاء إلـيه أو الحدث المنحرف أو المجرم الكبير ذو ذات ضـعيفة أو المعـتدى عليه، والمعتدي على الآخرين إذا كان يعاني من ضعف في الذاكـرة وتحريف للذكريات المستدعاة، وعدم التركيز، والشرود والسرحان وعدم الـترابط فـي الحديث والأفكار والبعد عن الحكمة والصواب في آراءه، وزيادة أو إسـراف فـي التخيل (أحلام اليقظة)، وكذلك عدم القدرة على التنبؤ أو عدم القدرة على الاستقراء.

التنفيذ:

الطفل المساء إليه أو الحدث المعرض للانحراف أو الجرمون الكبار والأشخاص المنحرفون الذين يسيئون للأطفال وفي إطار الحقوق والواجبات في هذا المكون لا يتمكن من اتخاذ قرارات في المواقف المناسبة، فنجده بطئ في تنفيذ الأعمال المطلوبة منه بعكس الإنسان السوي الذي يتمتع بذات قوية، كما يمتاز المارق على القانون فهو ضعيف الذات يمتاز بالنشاط المتردد والجمود، وفقدان المرونة وينزع التبرير وادعاء العجز.

هذا وتركز النظرية على دراسة وتشخيص وعلاج حالة الطفل المساء إليه أو الجانح ذو الذات الضعيفة من خلال الاهتمام بماضيه وحاضره ومستقبله من خلال التقييم الدقيق لكافة وظائف الذات الأربعة (الإدراك، الإحساس، التفكير، الإنجاز).

هذا ويتميز هذا الاتجاه بمميزات عديدة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

١- الاتجاه يناسب مشكلات الأطفال المساء إليهم والمجرمون الكبار والصغار المعقدة وخاصة الذين يعيشون في ظروف اجتماعية وتربوية أسرية صارمة مليئة بالإحباطات والتفكك الأسري وتتطلب هذه المشكلات عمليات مهنية عميقة حتى يمكنها التوافق مع نفسها والبيئة الاجتماعية المحيطة به.
٢- تستغرق وقتا وجهدا مضنيين لتحقيق أهدافها.
٣- تحتاج إلى تكاليف مادية كبيرة وكذلك إلى موارد بشرية كبيرة من الأخصائيين الاجتماعيين.
٤- يرتكز العلاج على تعاون الطالب وأسرته ومعلميه.

ثانياً: الاتجاهات التفسيرية قصيرة المدى:

تتعدد الاتجاهات قصيرة المدى، أو ما يطلق عليها الاتجاهات اللاتشخيصية والتي تتناول حاضر المشكلة بعيدا عن ماضيها ولذا فإنها تختصر الوقت وتقلل الجهد والتكاليف، فهي اتجاهات تتماشى مع ريتم العصر، ذلك العصر الذي يعطي أهمية للوقت، إلى جانب إعطاء الاهتمام إلى مشكلات الإنسان وعدم إضاعة وقته ومن هذه الاتجاهات على سبيل المثال لا الحصر نوجزها فيما يلي:

١- الاتجاه الواقعي:

هو مدخل قصير المدى لعلاج المشكلات الاجتماعية ويصلح للمشكلات المدرسة والتربوية والدفاع الاجتماعي التي يعاني منها الكثير من الأطفال المساء

إلـيهم والأحـداث المنحرفين والمعرضين للانحراف والمجرمون الكبار، والحدث والخارج على القانون الذي يعاني من مشكلة هو:

- إمـا طفـل مساء إليه أو حدث فاقد الهوية سواء في داخل المدرسة أو داخل العمـل أو داخـل المـنزل، بمعـنى عدم إعطاءه مسئولية أو مكانة، وقيمة اجتماعية، عدم تكليفه بمسئوليات تعطيه فيها هوية ومكانة اجتماعية.
- أو مجـرم فـاقد الحب بمعنى عدم إشعاره بأنه إنسان مرغوب فيه، أو القسوة عليه، أو إهماله.
- أو فـاقد الاثنين معا، ولذا تتكون لديه هوية فاشلة لعدم الاهتمام، أو عدم الحب أو الحنان المتوازن.

ولـذا فإن بعض الأطفال المساء إليهم أو الأحداث المنحرفون أو الذين يعتدون علـى الآخريـن بالإسـاءة والعـنف الذين يبحثون عن الحب والحنان والاهتمام للحصـول علـيه مـن مصادر أخرى وقد يقعون في مشكلات تربوية، وسلوكية، وانحرافيه، أسرية، تشرد.

الأسلوب الناجح لعلاج هذه المشكلات، وهو من خلال إعطاء الاهتمام والحب والحنان للأبناء بصورة متوازنة بعيدا عن القسوة أو التدليل، أو الإهمال.

٢- الاتجاه السلوكي:

هو مدخل لا تشخيصي اعتمد على معطيات نظريات التعلم والثواب والعقاب، وقد عرفها سكينر: بأنها مدخل سلوكي علاجي، يقوم على التعليم والتعليم الشرطي. والمشـكلة في ضوء هذا الاتجاه: هي عادة متعلمة بصورة خاطئة أو عادة سلوكية خاطئة.

كمـا يمكن تعريفها من جانبنا: بأنها إطار علاجي يقوم على تفسير المشكلات الانحرافـية وغيرها من خلال عاداته السلوكية التي اكتسبها بطريقة خاطئة وتعالج المشـكلات مـن خـلال القوانين التعليمية المتدرجة، كالتعزيز والتدعيم والإطفاء والحوافـز الإيجابـية والسـلبية. وتـتعامل بصـورة ناجحة مع حالات التدخين، واضـطرابات الكـلام، والتـبول الـلاإرادي، وقضم الأظافر، وعادات الاستذكار الخاطئة والسلوك العدواني وغير ذلك من المشكلات السلوكية.

٣- الاتجاه العقلي أو النظرية المعرفية:

قـال أفلاطون وأرسطو وسقراط أن عقل الإنسان هو الطريق إلى الفضيلة خاصة عندما ظهر مفهوم الحكمة كمعيار للمعرفة والحقيقة والفضيلة، وقد عرفه

علمـــاء العقل أو المعرفيين: بأنه الاستخدام الأمثل لملكة التفكير العقلي المنطقي لعـــلاج مشـــكلات الإنســـان فـــي كافـــة مجالات الممارسة لاسيما مجال الدفاع الاجتماعي والمجال المدرسي من خلال تصحيح معرفة أفكار المذنبين والخارجين عن القانون.

والتفسير العقلي لمشكلات المذنبين هي معوقات تكمن في خلل العمليات العقلية نتيجة غياب العقل وغياب الحكمة وتعالج باستعادة العقل لوظائفه.

- فالمذنـــب أو المنـــتفع فـــي المؤسســـات العقابية قد يكون سبب مشكلاتهم هو انخفـــاض أداء عمـــل ووظـــيفة قدراتـــه العقلية مثل عدم القدرة على التذكر والنســـيان وعدم القدرة على التركيز وعدم الربط بين المتغيرات وعدم القدرة على التخيل والاستقراء والتنبؤ.
- الخـــارج عـــن القـــانون قـــد يكون أو يعاني من خلل في قدراته العقلية تعود لأســـباب الوراثـــة والظـــروف والضغوط الاجتماعية والنفسية المحبطة التي تعرض لها في سنواته الأولى.

٤- الاتجاه الوظيفي:

يـــرى أنصـــار هذا الاتجاه أن المذنب الذي يعاني من مشكلة هو ذلك الخارج عـــن القـــانون الـــذي كان لديه إرادة قوية لكنها تعطلت لديه لسبب أو لآخر فيكون الســـبب كامـــنا في صحته أو تفكيره، أو بيئته الاجتماعية أو جهازه النفسي ويمكن عـــودة الإرادة مـــن أخصـــائي ذو خـــبرة يعـــرف القوانين واللوائح القانونية في المســـاعدات الاجتماعـــية المختلفة في أنحاء المملكة ذو إرادة تتحدى إرادة المذنب بصـــورة هادئـــة وواضـــحة تعمل في النهاية على تقوية إرادة الخارج عن القانون ليكون صالحا ونافعا في المجتمع.

٥- نظرية الأنساق:

يـــرى أصـــحاب هذه النظرية بأنها مدخل شمولي لمساعدة الذين خرجوا عن القـــانون ولديهـــم رغبة في العودة إلى الحياة الطبيعية كفرد وأساليب مساعدته من خـــلال ارتباط مشكلاته المتعددة بأنساق أخرى كنسق الأسرة والمدرسة، والجيرة، والمجتمع الكبير الذي ينتمي إليه. ومن مفاهيمه: نسق الخارج عن القانون كمشكلة مســـتقلة، أو نســـق أسرته كمشكلة (الأسرة المهملة، الطاردة، الأسرة الصارمة أو القاسية) أو يكون منتميا لنسق الحي المريض وتأثراته عليه، كالفرد الذي يعيش في حـــي غير منظم، مثال الشخص الذي يعيش في أسرة متزمتة فتظهر عليه مخاوف

سـلبية قسرية تعوق تكيفه وتوافقه مع المحيطين به، ومن أساليب العلاج المقترحة الاتفاق والتعاقد، والتنازلات المتبادلة، والسلطة والأوامر.

هـذا وقـد عرفـت المهنة العديد من الاتجاهات المتنوعة منها نظرية الدور (المـتوقع والفعلي) والنظرية الإيكولوجية، والروحية، والتدخل في الأزمة لا يتسع الوقت للتوسع فيها في هذه المحاضرة.

خامساً: الاعتراف أو التصديق المجتمعي :

يمكـن تعـريف التصـديق: بأنه السلطة المنوطة التي لها الحق في السماح للأخصـائيين الاجتماعيين بممارستهم لمسئولياتهم المهنية داخل المؤسسات العقابية ويأتـي الاعـتراف فـي مملكـة البحريـن من السلطة التنفيذية (رئاسة الوزراء، والوزراء)، والسلطة التشريعية، والسلطة القضائية. وكذلك المنتفعين من الأحداث، والذيـن انتهـت مدة سلب حريتهم من الكبار، وأسرهم أو المتعرضين للإساءة أو المعنفين.

٨- معوقات صعوبات ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المغتصبين

تواجه ممارسة الخدمة الاجتماعية في البحرين بعض المعوقات Obstacles أو الصـعوبات التـي تأثر سلباً على الدور المطلوب والمتوقع منها في مجال رعاية المغتصبين.

١- مـازال هناك بعض الغموض حول مهام الاختصاصي الاجتماعي لدى بعض الناس والمتخصصين، والمغتصبين أنفسهم.
٢- وجـود عجز في عدد الاختصاصين الاجتماعيين العاملين في الوحدة الشاملة للرعاية الاجتماعية للمغتصبين في البحرين.
٣- بالـرغم مـن قيام الاختصاصين بالزيارات المنزلية لأسر المغتصبين إلا أن الزيارات لا تتم بشكل كافي ومنتظم.
٤- اهـتمام ممارسـة الخدمـة الاجتماعية بتحقيق الأهداف العلاجية على حساب الأهداف الوقائية والتنموية.
٥- حظيـت طريق خدمة الفرد بالأولويات في عمل الاختصاصي الاجتماعي مع الاغتصـاب ويليها طريقة خدمة الجماعية مع ممارسة محدودة لطريقة خدمة تنظيم المجتمع.

٦- أسلوب فريق العمل Team Work مازال يجد بعض الصعوبات في أتباعه عند العمل مع المغتصبين وفي مساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم وإعادة تأهيلهم.

٧- قلة الدورات التدريبية إثناء الخدمة التي تقدم للاختصاصين الاجتماعيين وجعلهم على معرفة بالمستجدات في مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المغتصبين.

٩- مقترحات وتوصيات لتحسين ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المغتصبين في مملكة البحرين

١- ضرورة اهتمام الاختصاصين الاجتماعيين بالأهداف الوقائية والتنموية بجانب الأهداف العلاجية في عملهم.

٢- ضرورة أن يمارس الاختصاصيون الاجتماعيون طريقة بتنظيم المجتمع بشكل أكبر من دور هام في الوقاية والعلاج لمشكلة الاغتصاب.

٣- ضرورة الاهتمام بالزيارات الميدانية لأسر المغتصبين نظراً لأهميتها في التعرف على أسر المغتصبين وأحداث التأثير المطلوب فيها حتى تصبح بيئة سلمية ومناسبة للمغتصب.

٤- زيادة عدد المتخصصين الاجتماعيين العاملين في مجال الاغتصاب.

٥- زيادة عدد الدورات التدريبية للاختصاصيين الاجتماعيين، بحيث تدور هذه الدورات حول موضوعات هامة نذكر على سبيل المثال :-

أ - محور الوقاية والتنمية في مجال رعاية المغتصبين. (٢٠)

ب- ممارسة طريقة تنظيم المجتمع.

جـ- المدخل العلاجي الإسلامي في علاج المشكلة والوقاية منها.

د- أسلوب فريق العمل في مجال رعاية المغتصبين.

١٠- نصائح للآباء لمنع الاعتداء الجسدي على الأطفال في المستقبل وهذه النصائح تشمل:

١- إدراك المشاعر والأحداث التي تؤدي إلى الاعتداء.

٢- إدراك سلوكيات المعتدي بعد الاعتداء مباشرة.

٣- محاولة اكتساب مهارات جديدة بديلة لمشاعر التعنت والإحباط.

٤- شعور الآباء بالثقة في النفس تجاه أنفسهم وأطفالهم.

٥- فهم مراحل نمو الطفل والتعامل معها بواقعية والتنبؤ بالسلوكيات التي تحدث من الأطفال.

أما بالنسبة لاحتياجات الأطفال فأشار تاور تبني ثلاث محاور هي:

أولاً: تنمية وتحسين علاقة الطفل مع الآخرين.

ثانياً: تدريب الأطفال على عمليات التعبير عن المشاعر دون خوف.

ثالثاً: تنمية الذات فقد تبين من الدراسات أن كثيرين من الأطفال لا يدركون ذواتهم ولا يفكرون فيها ولا يثقون بأنفسهم وقدراتهم.

ومـــا ينطـــبق على معالجة الاعتداء ينطبق على الإهمال أيضا والفرق الوحيد بيـــنهما أن الأسر المهملة تتميز بتعدد المشاكل الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية، وما تحتاج له هذه الأسر هو تغيير الموقف أكثر من التغيير النفسي.

وأوضح تاور أن الأخصائيين الاجتماعيين يمكنهم مساعده الأسر المهملة عن طريق:

١- المساعدة في إمداد الأسر بالموارد والخدمات التي تحتاج إليها.
٢- تنمية المهارات الاتصالية بين الآباء والأبناء.
٣- تقديم الإرشاد Counseling للآباء عند الحاجة.
٤- الإسهام في تحقيق الأهداف من خلال النقاش والمقترحات.
٥- تنمية الأساليب السليمة لتنشئة الأطفال.

مراجع الفصل السادس

١- إقبال محمد بشير وآخرون: ديناميكية العلاقات الأسرية، دراسة عن الخدمة الاجتماعية في رعاية الأسرة والطفولة، مصر، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، بدون ط ص١٧٥.

٢- أنظر تفصيلاً:

أ – هيا راشد الخليفة – الوقاية من الانحراف والطفولة – دورة تدريبية في جمعية البحرين لتنمية الطفولة.

ب- علي أحمد عاطف – دراسة قضايا الطفل في بعض الصحف اليومية رسالة ماجستير – جامعة عين شمس ١٩٧٨م.

٣- أنظر تفصيلاً في:

أ – هادي نعمان إلهيتي – جامعة بغداد – مؤتمر حماية الطفل من سوء المعاملة والإهمال عبر حماية الأسرة وتعزيز التشريعات. من ٢٠ – ٢٢ أكتوبر ٢٠٠١ مملكة البحرين.

ب- هادي نعمان إلهيتي، اتصالات الفضاء واحتمالات تأثيرها على الأسرة العربية – دورية الأسرة العربية، (المنظمة العربية للأسرة) العدد الثاني نوفمبر ١٩٩٤ ص١٦٢.

٤- السيد رمضان – مدخل في رعاية الأسرة والطفولة – النظرية والتطبيق مصر – الإسكندرية – المكتب الجامعي الحديث بدون ط ص٢٤٨.

٥- عبد الرحمن الخطيب- الممارسة المهنية في مجال الدفاع الاجتماعية – محور الدورة التدريبية لضباط الشرطة النسائية التي أقيمت بالجامعة في الفترة ما بين (١٥-١٩) يناير ٢٠٠٥، ص٢٦-٤٢.

٦- فاطمة المنتصر العتالي، الاتجاهات الو الدية في التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بمخاوف الذات لدى الأطفال، الأردن – عمان- دار النشر والتوزيع سنة ٢٠٠٠م.

٧- محمد السيد البدوي – مذكرة في الدفاع الاجتماعي مقرر ٤٣١ – غير منشور ٢٠٠٣م ص١١٩-١٢٠.

٨- محمد نبيل عبد الحميد، وأسماء عبد المنعم، الإساءة الو الدية كما يدركها الطفل وعلاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية النفسية والاجتماعية –

مؤتمر حماية الطفل من سوء المعاملة والإهمال – فندق الخليج – مملكة البحرين.
٩- محمد نبيل، أسماء عبد المنعم – مرجع سبق ذكرة ص٤.
١٠- محمـد نجيـب توفـيق حسن. أضواء على الرعاية الاجتماعية في الإسلام وارتـباط الخدمـة الاجتماعية – دراسة تحليلية وصفية مقارنة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٤، ص ٢٨٠.
١١- محمـد نجيـب توفـيق حسن. الخدمة الاجتماعية المدرسية، مكتبة الانجلو المصرية – القاهرة، ١٩٨٢: ص٧.
١٢- محمـد نجيـب توفـيق حسـن. الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأسرة والطفولـة والمسـنين، الكـتاب الأول "الأسرة، مكتبة الانجلو المصرية"، القاهرة، ١٤١٨هـ – ١٩٩٧م، ص المقدمة.
١٣- محمد نجيب توفيق حسن. الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب. مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ١٩٨٤، ص المقدمة.
١٤- المرجع السابق ذكرة ص٤.
١٥- المرجع السابق ذكرة ص٤.
١٦- المرجع السابق ذكره ص٢٣.
١٧- المرجع السابق ذكره ص٣.
١٨- المرجع السابق ذكره ص٤.
١٩- المرجع السابق ذكره ص٤-٥.
٢٠- المرجع السابق ذكره ص٥.
٢١- المرجع السابق ذكره ص٨.

٧

الفصل السابع
نظرية الحاجات التي يجب توفيرها للعاملين في المجالات المهنية

الفصل السابع
نظرية الحاجات التي يجب توفيرها للعاملين في المجالات المهنية

نظرية الحاجات وأهمية إشباعها للعاملين المهنيين :

مقدمة :

بـــدا التفكـــير في تبسيط وتوضيح أهمية نظرية الحاجات وتطويعها في مجال العلوم الإنسانية كعلم النفس (واطسون، واسكنر، وثورندايك) والإدارة وفي الخدمة الاجتماعية عامة والخدمة الاجتماعية العمالية بخاصة (ريتشارد ستيوارت) بعد عام ١٩٦٧ في السويد.

هـــناك مجموعـــة من الحاجات التي تعد أكثر أهمية في مجال العمل والتي تعد دوافـــع هامة للسلوك والتي تعني الرغبة الطبيعية التي يهدف الكائن الحي إلى تحقيقها بمـــا يؤدي إلى التوازن والانتظام في الحياة، كما أنها لا تخرج عن معناها وطبيعتها علـــى أنها الغرائز المحركة للسلوك الإنساني غير أنها اقل عددا من الغرائز. وتظهر أهمـــية الحاجـــات عـــندما يبدأ الفرد في عدم إشباع حاجاته والتي حينها يظهر عليه الاضـــطراب والقلـــق وعـــدم الشعور بالسعادة والحياة، وتظهر عملية عدم إشباعها بصورة مشكلات اجتماعية ونفسية ووظيفية واقتصادية أو مالية أو إدارية.

ويرى (ماسلو) أن هناك خمس مجموعات ومستويات تقع فيها حاجات الإنسان وهـــي مثل الحاجة الجسمية كالحاجة للطعام والشراب والدفء والإشباع الجنسي، والحاجة إلى الأمن: وتتمثل في الحاجة إلى الحماية والوقاية من الأخطار الخارجية والتخلص من الألم، وعدم الراحة والتهديد، والحاجة إلى الانتماء والحب وتتمثل في الحاجـــة إلى الحب والعطف والصداقة، والرغبة في الإنجاب،والتقبل في الجماعة. والحاجـــة للمكانة الاجتماعية والرغبة في الاستقلال الاقتصادي والحاجة إلى تحقيق الـــذات وتتمـــثل فـــي التحصـــيل والإنجـــاز والتعبير عن الذات كان يكون مبدعا ومنـــتجا،والحاجة إلـــى الـــتقدير والاحـــترام والسـعي إلى التقدم العلمي والأدبي والاحـــترام. والدافـــع والحاجـــة هو وجود نفسي اجتماعى معقد، لأي مظهر من مظاهـــر السلوك ولا يتحدد عن طريق دافع أو فكر فردي ولكن عن طريق موقف تـــتفاعل فيه عوامل الشخص مع عوامل الموقف بصورة معينة تبعث سلوكاً معينا ويمكن ان نوضح معاني تلك الحاجات الضرورية للعاملين المهنيين فيما يلي:

أ - الحاجة إلى التقدير والتقبل والمكانة الاجتماعي:

تتمثل الحاجة للتقدير والتقبل بانتماء الفرد إلى أسرته وإلى وضعه الاجتماعي المرغوب فيه ومثل هذا الشعور يبعث الأمن من حيث وجود علاقات حب وثقة واحترام متبادل ويتحرر الفرد من التهديد والكبت الذي ينشأ الاضطراب العاطفي والاجتماعي نتيجة لعدم التقدير وأن سوء التكيف لدى الفرد ينشأ عادة نتيجة افتقاره إلى الأمن النفسي.

وإحساس العامل بتقدير الآخرين له يؤدي إلى ارتفاع تقديره لنفسه وبالتالي إلى الإحساس بالأمن والطمأنينة النفسية والشعور بالرضا وخاصة عندما يقوموا بأعمال يتلقوا منها شهادات التقدير والمكافآت المالية والترقي الى الوظائف العليا بكل موضوعية وشفافية. وعندما يحرم العامل من التقدير في المنزل أو العمل ربما أدى ذلك إلى التجائه إلى جماعات منحرفة من خلال أنواع النشاط التخريبي والعدواني لإشباع حاجته إلى التقدير.. أما الإسراف في التقدير له خطورة أيضا حيث يؤدي بالعاملين إلى الغرور وإلى تكوينه صور غير صادقة عن نفسه، أي ان الاعتدال في التقدير وإظهار علامات الرضا في المواقف التي تستحق التقدير هو الذي يؤدي إلى الشعور بالمكانة الاجتماعية وبالصحة النفسية المتلائمة والمتقدمة.

ب- الحاجة للنجاح والإنجاز:

الفرد مهما كان عاملا، موظفا، رئيسا، مديرا،مشرفا،و في كل فترة عمريه بحاجة إلى أن يحقق لنفسه قدراً معقولا من النجاح والإنجاز وتحقيق الذات في مجالات الحياة المختلفة ويمكن أن نقدر قيمة الإنجاز والتحقيق إذا عرفنا أن الفرد الفاشل في اكثر من جانب من جوانب حياته مثل الفشل في الدراسة أو الفشل في إحراز التقدم في العمل أو الفشل في جمع المال أو الفشل في الزواج أو غير ذلك. هذا يؤدي بالشخص إلى عدم الاتزان النفسي وقد يؤدي بالمرض النفسي له. لذا ينصح رجال الصحة النفسية بأن نؤكد على أهمية توفير الجوانب البيئية الاجتماعية للعامل أو الموظف في بداية حياته حياته الوظيفية كافة مشاعر النجاح والقدرة والثقة بالنفس وأن نجنبه قدر الإمكان الظروف والمواقف التي لا تتناسب مع قدراته وإمكانياته.

ج- الحاجة للمغامرة وكسب خبرات جديدة:

يسعى الفرد في حياته إلى كسب خبرات جديدة من خلال أنواع مختلفة من المخاطر والمغامرات البدنية والذهنية والاجتماعية. ويتعلم الفرد من المحاولة

والخطــأ حيــث يتعلم مثلا ركوب الدراجة، قيادة السيارة، إقامة علاقات اجتماعية وإقامة صداقات والتفكير في مشكلة علمية مثلا. وكل مغامرة رغم ما يحيط بها من مخاطــر واجــتهادات وتجارب تؤدي في النهاية إلى تعميق الإحساس بالأمن والى اكتساب مهارة جديدة تفيد في تحقيق الحاجة للنمو والتقدم.

د- الحاجة للانتماء:

الإنســان كائن اجتماعي وهو في سائر أمور حياته بحاجة إلى أن ينتمي دائما إلى جماعة يشعر بها بالتجانس ويلتمس فيها التقبل والتقدير وهذه الحاجة تشبع من خــلال الأســرة ومن ثم يحتاج الفرد كذلك إلى توسيع دائرة علاقات ه الاجتماعية لتمثل رفاق العمل والجيرة وشلة الأصدقاء وجماعة الوظيفة والنادي... الخ. وكذلك يبدي الفرد الولاء للمهنة والوطن. والحاجة للانتماء تؤدي بالعاملين لتهذيب أنانيتهم والتخلــي عــن نزواتهم الشخصية وتعديل قيمهم وأهدافهم لتتلاءم مع قيم الجماعة وأهدافهــا. وهــي في الواقع عملية تطبيع اجتماعي تعتمد عليها النوادي والمدارس ومؤسسات الأحداث والشركات وكافة المؤسسات الخدمية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها لتصحيح الاتجاهات العدوانية المنحرفة.

هـ- الحاجة إلى تفسير خبرات الحياة والربط بينها (الحاجة للتحصيل):

ترتــبط الحاجة إلى اكتساب المهارة والمعرفة إلى الحاجة إلى الاستبصار بما يمــر على الإنسان من خبرات متغيرة وإلى البحث عن قواعد وقوانين عامة تفسر هــذه الخــبرات لربطها بالظواهر المحيطة به فالإنسان يسعى دائماً إلى التوضيح والفهــم ويفكــر في كل شئ، لذا نجد العاملين يعملوا على البحث عن كل جديد في إطــار التنمــية المهنية وينزع عادة إلى البحث بنفسه عن تطوير مهاراته وتخفيف الضــغوط الوظيفية وتشتد هذه النزعة عند بعض الأشخاص فيكون من بينهم حتى تتوفر لهم كل أساليب الترقي الوظيفي في الإدارة والجوانب المالية.

و- الحاجة إلى الاستقلال:

لا يعني القول بأن الإنسان اجتماعي بطبعة إنه لا يتمتع بفردية، فالفرد يحتاج لقــدر من الحرية – حرية في العمل وحرية في اتخاذ القرارات وحرية في الحركة وحــرية المــبدأ وحــرية فــي الإرادة، هذه الحاجات تبدوا واضحة لدى الأطفال والعامليــن والراشــدين، فهــي تمثل بين العاملين واحدة من الدوافع الهامة، ويأتي الصــراع فــي مــرحلة العمل المهني نتيجة رفض المشرفين أن يعاملوا العاملين كراشدين وإشباع حاجاتهم للاستقلال وفي حالة عدم الإشباع المتوازن قد يؤدي بهم إلى الإحباط والفشل لا سمح الله.

ز- الحاجة إلى المسؤولية إزاء الآخرين:

أن العلاقات الاجتماعية تتكون من خلال الجمعيات والنوادي وتكون ناجحة إذا قـام كل عضو منها بمهمة واضحة ومحددة كأن يساهم في نشاط لجنة الرحلات أو في إعداد الحفلات أو في ترتيب المحاضرات والمناظرات أو في استقبال الأعضاء الجـدد وغـير ذلـك.. فهـذه المسؤولية من قبل الجماعة تزيد من إحساس الفرد بالانتماء إلى الجماعة كما تزيد من إحساسه بقيمته وأهميته للجماعة. أما الجماعات التي تنحسر أو تنعدم فيها المسؤولية يصيبها الانحلال والتفكك لأنها لا تتجاوب مع الحالـة النفسية لأعضائها" والطفل السعيد الحظ هو الطفل الذي يتاح له منذ الصغر أن يسـاهم فـي شـؤون البيت وفي المسؤوليات الأسرية مثل الاشتراك في تنسيق البيـت وفـي الترحيب بالضيوف وإعداد المائدة والاشتراك في مناقشة المشكلات والمسـؤوليات الأسـرية المخـتلفة وهذا كله يزيد من إحساس الفرد بالانتماء إلى أسرته والولاء لها ويدربه ذلك على تحمل المسؤولية المجتمعية.

ح- الحاجة إلى الأمن الاجتماعى والأمن النفسي:

يـتحقق الأمن النفسي والاجتماعى للعامل أو الفرد إذا أتيح له العيش فى جو الأسـرة الحانـي العطـوف وإذا وجد التقدير والقبول في المجال الاجتماعي وإذا تحققـت له أن ينجح ويتقدم لتحقيق وإشباع حاجاته النفسية المتنوعة وكذلك يتطلب تحقـيق أمـن الطفل والبالغ أيضا أن يشعر بأمن ظروفه المحيطة به بحيث تكون ظروف مستقرة وثابتة.

ويـتحقق الأمن عند العاملين بتأمين المستقبل الوظيفي والمهني، وعن طريق العلاقـة بالجـنس الآخـر وإنشـاء أسرة المستقبل ويتحقق ذلك أيضا عندما توفر المصـانع والإدارات والمؤسسـات الإمكانـيات اللازمـة من خلال برامج لتنوير العامليـن حـول موضـوع الحـياة في الأسرة ومتطلبات الزواج والثقافة الجنسية الأساسـية، من خلال عقد الندوات التنويرية والإرشادية التي تتيح لهم معرفة طرق الحفاظ على جودة إنتاجهم وأساليب ترقيتهم ليكونا أكثر أمنا على مستقبلهم ومستقبل أبـنائهم، والأمن هنا ليس وضع البوليس أمام باب الشركة والإدارة والمصنع (رغم أهمية الأمن للشركات لكن ليس هذا) بل هو أن يشعر العامل انه أمن على أن يكون مسـتقرا في عمله وقوته وقوت أبنائه غير مهدد، بل مهيأ له ولأبنائه ومتوفر على الدوام.

٨

الفصل الثامن
تطبيقات عملية
على أخلاقيات المهنة والمواثيق المهنية

الفصل الثامن

تطبيقات عملية على أخلاقيات المهنة والمواثيق المهنية

أولا: المبحث الأول:

مسودة ميثاق الشرف المهني للاجتماعين في مملكة البحرين جمعية الاجتماعيين البحرينية:

مسودة ميثاق الشرف الأخلاقي للعاملين في المهن الاجتماعية في ملكة البحرين:

المقدمة:

يستند العمل الاجتماعى فى منطلقاته وأهدافه إلى مجموعة المثل والفلسفات والقيم الإنسانية والدينية والديمقراطية، ويطبق على المستوى العالمى لإشباع الاحتياجات الإنسانية الناشئة عن التفاعلات الشخصية – المجتمعية – وتنمية الإمكانيات الإنسانية، ويتم تكريس الأخصائيين الاجتماعيين، على اختلاف ميادين عملهم، لتقديم الخدمات التى تهدف إلى رخاء الإنسان وتحقيقه لذاته، وتطوير وتنظيم استخدام المعرفة العلمية المتعلقة بالسلوك الإنساني والمجتمعى، وتنمية الموارد لتلبية الاحتياجات والتطلعات الفردية، والجماعية، والقومية، والدولية، وبما يحقق العدالة الاجتماعية ويضمن حقوق الإنسان.

لذلك تبرز ضرورة أن يكون لممارسى العمل الاجتماعى والممتهنين لتخصصاته المختلفة ميثاق شرف، يكتسب قوته واحترامه من إقرارهم الجماعى له والالتزام بمبادئه وقواعده، التزاما أخلاقيا ذاتيا، فى كافة الممارسات والأوضاع والعلاقات المهنية، سواء كانت مع شرائح المستهدفين والمنتفعين، أو مع زملاء المهن الاجتماعية أو المهن الأخرى، أو مع المؤسسات المعنية من الهيئات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدنى، أو فى مجالات التعليم والتدريس والتدريب والبحوث والدراسات، أو فى مجالات رسم وتطبيق السياسات الاجتماعية فى إطار الشراكة الاجتماعية الحكومية

إن هذا الميثاق، بقدر ما يعلن عن القيم والقواعد الأخلاقية، التى يتوجب أن يكون يتوافق عليها عموم الاجتماعيين بمختلف تخصصاتهم ووظائفهم، ويؤمنون بها فى قناعاتهم الذاتية، ويمثلون لها فى سائر ممارساتهم وعلاقاتهم المهنية، فإن هذا الميثاق يستمد إلزاميته كقانون من الحاجة الملحة لضوابط أخلاقية موحدة ومعايير أساسية واحدة، يستعين بها الاجتماعيون فى مملكة

البحرين فى تحقيق انضباطهم الذاتى وتنمية شخصيتهم المهنية ومراقبة سلوكياتهم خلال سعيهم المستمر للتفاعل والتعامل مع قضايا المجتمع ومشكلات أفراده وجماعاته[1].

تعريفات للمصطلحات الواردة فى هذا الميثاق:

الاجتماعيون: هم الأخصائيون الاجتماعيون والنفسيون والمرشدون الاجتماعيون فى مختلف مجالات العمل والميادين.

أولاً: التدخل التنموى: التدخل الاجتماعى والنفسى ويأتى على ثلاثة أنواع:

١- تدخل وقائي جماهيرى يهدف إلى توفير بيئة ملائمة للتطور العقلى والنفسى والاجتماعى لجمهور المنتفعين وكذلك تدخلات وقائية محدة.
٢- القيام برصد ودراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية أو بفحص أو تشخيص نفسى أو اجتماعى وكتابة تقرير عن الحالة.
٣- تقديم العلاج الفردى أو الجماعى أو الأسرى لتخفيف معاناة المنتفعين النفسية والاجتماعية أو توفير بيئة علاجية ملائمة.

المنتفع: كل من توجه أو جرى توجيهه لتلقى خدمة مهنية من الأخصائيين والمرشدين الاجتماعيين والنفسيين.

الصفة الاعتبارية والقانونية للميثاق:

- يعتبر هذا الميثاق مجموعة من القيم والأخلاقيات العليا التى يجب أن توجه وتضبط الممارسة المهنية للاجتماعيين، وتضع حدودا واضحة قدر المستطاع لما هو مقبول أو مرفوض، مسموح أو ممنوع فى إطار العلاقة المهنية وإطار العمل المؤسسى وبالتالى على كل ممارس الالتزام بها.
- يعتبر هذا الميثاق إطار ديناميكى متطور وفقا لما يرتأيه الاجتماعيون لمصلحة النهوض بنوعية الخدمات المقدمة للمجتمع من خلال سياسات مؤسساتيه وعلاقات مهنية مسؤولة تستطيع تقديم المساعدة المطلوبة لمن يطلبها دون الانتقاص من كرامته واستقلالية قراره.
- يسعى هذا الميثاق إلى إرساء قواعد وأسس تحكم وتوضح حدود العلاقات المهنية للاجتماعيين مع المنتفعين، زملاء المهنة والعمل، المؤسسات

١- تم إعداد هذه المسودة بالاستناد والاستفادة من كل من: الوثيقة الدولية للقواعد الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي المحترف، والتى أقرها الاتحاد الدولى للأخصائيين الاجتماعيين فى اجتماعه العام المنعقد فى عام ١٩٧٦، وكذلك على مسودة الميثاق الأخلاقي لمهنة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين الفلسطينيين.

والمجـتمع، بحيـث تحفـظ لكل طرف حقوقه وتحميه من سوء المعاملة أو الإساءة أو الاستغلال.

- يعتـبر هـذا الميـثاق وثيقة مساندة يمكن الاعتماد عليها فى معالجة القضايا القانونية التى قد تنفع بين الأطراف المختلفة للعلاقة ال[١].

مبادئ عامة:

١- علـى الاجـتماعى أن يتمتع بمستوى عال من الانسجام والتوافق بين السلوك الشخصـى والمهـنى، مع مراعاة الصالح العام والشرائع السماوية، واحترام القانون.

٢- السلوك الشخصى للاجتماعى يعتبر شأنا شخصيا، حاله كأى شخص آخر، إلا فـى الحـالات التى يمثل فيها هذا السلوك انتهاكا لمهنة الاجتماعى، ويعرض مسؤولياته المهنية للخطر.

٣- علـى الاجتماعى التزام الصدق وعدم المشاركة أو التغاضى عن أو التورط فى الاحتيال، الخديعة، أو التحريف.

٤- علـى الاجتماعى ألا يسمح لنفسه باستغلال العلاقات المهنية مع المنتفعين من خدماته من أجل الحصول على منفعة خاصة أو شخصية.

٥- علـى الاجـتماعى أن يكون متحررا، خلال قيامه بواجباته المهنية، من كل أشـكال وأنـواع التعصـب الدينى أو الطائفى أو السياسى، وأشكال التعصب الأخـرى القائمـة علـى أسـاس السـن، الجنس، العرق، الون، أو القدرات والخصائص الجسمية والعقلية.

٦- اعـتماد الحوار أساسا للتفاهم وحل الصراعات، وعليه يبذل الاجتماعيون كل جهـد لـتطوير آلـيات التواصل لدى المنتفعين (كتطوير الحوار بين الأبناء والوالديـن أو بيـن الطلاب والمعلمين أو بين المعلمين والأهل وذلك بهدف الوصول الى حلول وسط تعتمد على تفهم الطلاب وحاجات مجالس الاباء.

٧- علـى الاجـتماعى أثناء تدخله مهياً القيام بعمليات التقويم، أو التشخيص، أو التدخل العلاجى فى إطار العلاقة المهنية فقط، وتعتمد تقاريره على أدلة تدعم صحتها؛ كالمقياس والمقابلات، على ألا يقدم هذه التقارير إلا للجهات المعنية بالعلاج وبموافقة المنتفع، وعدا ذلك لابد أن يكون بأمر قضائى صريح.

١- تؤكـد كثير من المصادر على ضرورة أن يعهد للجمعية المهنية أو النقابة مسألة محاسبة المخالفين لهذا الميثاق الأخلاقى من خلال لجنة متخصصة

٨- على الاجتماعى أن يعمل ضمن منظومة الاختصاص بمهام وظيفته، على أن يوضح حدود تخصصه وكفاءاته والامتناع عن نسب قدرات لايملكها لنفسه، لتكون العلاقة المهنية قائمة على أسس واضحة ومتفق عليها، وبعيدة كل البعد عن التوقعات غير الواقعية.

٩- على الاجتماعى الالتزام بكافة المبادئ والتعليمات والإرشادات المهنية التى حددتها الأطر النظرية والبحثية وتوظيف كافة المهارات والجهود المطلوبة من أجل مساعدة المنتفعين لتحقيق أقصى درجة ممكنة من الكفاية الذاتية والاستقلالية والكرامة الإنسانية.

١٠- على الاجتماعى مراعاة الفوارق الثقافية والمجتمعية للمنتفعين، وبناء العلاقة المهنية القادرة على احترام مبدأ التنوع الثقافى لهم، بعيدا عن أي محاولة لفرض ثقافة الاجتماعى أو انتماءاته السياسية على المنتفعين.

١١- على الاجتماعى أن يكون عضوا فاعلا ونشطا فى أنشطة وبرامج مؤسسات المجتمع المدنى، باعتبارها شريكا أساسيا فى عملية تنمية المجتمع.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المنتفعين:

١- على الاجتماعى قبول المسئولية أو الوظيفة المهنية فقط على أساس توفر النية والاستعداد المهنى لتحقيق الكفاءة المطلوبة.

٢- يرتبط الاجتماعى بعلاقة مهنية متوازنة مع المنتفع تقوم على الصدق والأمانة والاحترام المتبادل وعدم الخداع أو الابتزاز.

٣- على الاجتماعى تجنب العلاقات والالتزامات الشخصية التى تتعارض مع مصلحة المنتفعين ولا تخدم العمل المهنى، كالعلاقات الشخصية العاطفية، أو العلاقات الاقتصادية أو الاستقطاب السياسى أو الدينى.

٤- على الاجتماعى تزويد المنتفعين بمعلومات صحيحة وكاملة بخصوص مستوى وطبيعة الخدمات المتوفرة لهم، وذلك لتمكينهم من اتخاذ القرارات الواعية والواقعية القائمة على حرية الاختيار من البدائل الممكنة، مع بداية وخلال التدخل.

٥- على الاجتماعى طلب نصيحة ومشورة زملائه ومشرفيه فى كل حالة تكون فيها هذه الاستشارة فى مصلحة المنتفعين، مع الحفاظ على مبدأ السرية وحق تقرير المصير والمبادئ الأخرى المنصوص عليها فى أساسيات الخدمات الاجتماعية والنفسية.

٦- يمتنع الاجتماعيون عن استعمال سلطتهم أو المعلومات التى حصلوا عليها أثناء التدخل المهنى لأى أغراض، إلا لخدمة مصلحة المنتفعين لأقصى حد ممكن.

٧- على الاجتماعى ألا يوقف خدماته فجأة إلا تحت ظروف غير اعتيادية (طارئة) وبمراعاة كاملة لكل عناصر الحالة ومراعاة تقليل التأثيرات العكسية المحتملة إلى أقصى حد، ووفق الأصول المهنية المتبعة فى الحقل.

٨- عندما يتوجب على الاجتماعى التصرف بالنيابة عن المنتفع، عليه أن يحمى مصالح وحقوق هذا المنتفع ويدافع عنها إلى أقصى درجة ممكنة مسموحا بها.

٩- فى حال استخدام أى اختبار مقتن، على الاجتماعى أن يكون حريصا فى حصوله على التدريب الكافى لكيفية استخدامه، وكذلك الإذن والتأهيل المهنى والقانونى، وذلك قبل الشروع فى تطبيقه، وأن يتحمل المسؤولية القانونية والمهنية، وعلاج أى أضرار قد تقع على المنتفع نتيجة سوء تطبيق الاختيار عليه.

١٠- على الاجتماعى ألا يستخدم أدوات أو أجهزة تسجيل أو تواجد شخص غير مهنى خلال عملية التدخل إلا بعد استئذان المنتفع وموافقته.

١١- على الاجتماعى اتخاذ قراراته فى إطار العلاقة المهنية، وفقا لأقصى درجات الموضوعية وما تقتضيه المصلحة العليا للمنتفعين، وعلى أساس الشراكة الكاملة فى هذه العلاقة.

١٢- على الاجتماعى الا يمارس، أو يتعامل مع أى شكل من التمييز على أساس العرق، واللون، الجنس، السن، الدين، الأصل القومى، الحالة الزوجية، الاعتقاد السياسى، الإعاقة الجسدية أو العقلية أو أى أفضليات شخصية أو اعتبارات للحالة أو المكانة الاجتماعية.

١٣- على الاجتماعى إعلام المنتفعين بالحقوق، الفرص، والواجبات المرتبطة بتقديم الخدمات الاجتماعية أو النفسية أو العلاجية أو المهنية.

١٤- عندما تعطى الصلاحية القانونية لشخص آخر للتصرف بالنيابة عن منتفع ما، على الاجتماعى التعامل مع هذا الشخص بما يتماشى مع أقصى مصالح المنتفع (بعد التأكد من قانونية التفويض).

١٥- على الاجتماعى عدم مشاركة الآخرين أسرار موثقة كشفها المنتفعون بدون موافقتهم إلا لأسباب مهنية قاهرة كأن يكون هناك أذى سيلحق بالمنتفعين أو بأشخاص آخرين.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه زملاء المهنة:

١- في إطار العمل المهنى، على الاجتماعى معاملة زملائه باحترام متبادل وانسجام وثقة وتقديم الخبرات والمعلومات التى تمكنهم من أداء أدوارهم بأقصى فعالية ممكنة.
٢- يتعاون الاجتماعى ويؤدى مهامه ومسئولياته بالتعاون مع زملاء المهنة بروح الفريق الواحد.
٣- عند قيام الاجتماعى بتكليف أحد زملائه أو مساعديه بالتعامل مع المنتفع نيابة عنه (لظرف طارئ)، يجب أن يكون هذا التكليف مكتوبا ويتحمل هذا الاجتماعى المسؤولية الكاملة عن عمل هؤلاء المساعدين.
٤- على الاجتماعى الذى يحل محل زميل آخر أو يتم استبداله فى ممارسة مهنية أن يعكس فى عمله مصلحة وشخصية وسمعة ذلك الزميل.
٥- على الاجتماعى ألا يستغل خلافاً قد يحصل بين زميل له وموظفيه للحصول على منصب ما أو لتحقيق مصلحته الخاصة.
٦- على الاجتماعى أن يحترم زملائه من الاختصاصين فى المهن الأخرى ويتعاون معهم بنفس الاحترام والتعاون القائم مع زملائه من نفس المهنة.
٧- على الاجتماعى احترام المعلومات السرية التى يشاركها معه زملاؤه فى علاقاتهم وتبادلاتهم المهنية.
٨- فى حال نشوب خلاف ما بين اجتماعى وزميله لأسباب مهنية قاهرة، على الاجتماعى عرض القضية أو محاولة حلها عن طريق القنوات المؤسسية.
٩- على الاجتماعى المكلف بالتوظيف وتقييم أداء أعضاء آخرين من الطاقم أن يؤدى هذه المسؤولية بعدل وتفهم ومساواة وعلى أساس معايير واضحة معروفة، تتسم بالموضوعية والشفافية.
١٠- لايعطى الاجتماعى تقييما عن زميل له إلا ضمن ما يلزمه به القانون، أو بحكم وظيفته الإرشادية أو الإدارية.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المؤسسات:

١- على الاجتماعى عدم إفشاء المعلومات التى بحوزته عن المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدنى.

٢- علـــى الاجتماعى استخدام المعلومات والبيانات المتعلقة بالمؤسسات الحكومية ومؤسســـات المجتمع المدنى فى أغراض الدلااسة والبحث، وبما فيه مصلحة المنتفعين منها.

٣- علـــى الاجـــتماعى تـــزويد الجهـــات الحكومـــية ومؤسسات المجتمع المدنى بالمعلومـــات الصحيحة، وبما يساعد هذه الجهات على رسم السياسات واتخاذ القرارات الرشيدة.

٤- علـــى الاجـــتماعى أن يعمـــل على تحسين سياسات وإجراءات المؤسسة التى ينتسب أليها والارتقاء بخدماتها.

٥- علـــى الاجـــتماعى أن يســـتعمل بدقة متناهية مصادر مؤسسته فقط للأغراض المقررة لها أصلا.

٦- على الاجتماعى أن يعمل على منع والقضاء على التمييز فى توزيع العمل وفى سياسات التوظيف فى المؤسسة التى يعمل فيها.

٧- علـــى الاجـــتماعى أن يســـعى لـــزيادة كفاءته المهنية بالاستفادة من إمكانيات المؤسسة التى يعمل فيها وفق القواعد المرعية.

٨- علـــى مدار المراكز والمؤسسات التى تقدم الخدمات النفسية والاجتماعية اتخاذ الإجـــراءات وتوفير الظروف اللازمة لضمان العمل وفق المبادئ والمعايير الأخلاقية للمهنة من قبل العاملين فى مركزهم أو مؤسستهم.

٩- علـــى الاجـــتماعى أن يعمـــل على تحقيق التجانس والتوافق بين العاملين فى المؤسسة التى ينتسب إليها، ويساهم بفاعلية فى مكافحة أى شكل أشكال تمييز المعاملة السلبية فيما بينهم.

١٠- علـــى الاجتماعى أن يبذل كل مساعيه لتقويم مسار المؤسسة التى يعمل فيها، إذا مـــا تبين بأن فلسفتها والإجراءات التى تتبعها مع المنتفعين تتناقض والقيم الإنســـانية أو تـــتعارض مع الأخلاقيات المهنية، فإذا ما تعذر عليه ذلك فمن الأفضل أن يستقيل منها.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المهنة والسياسات الاجتماعية:

١- علـــى الاجتماعى العمل على دعم أو تطوير أو تعديل صياغات جديدة متعلقة بالسياسات الاجتماعية التى تهم المهنة وتعمل على رفع شأنها.

٢- على الاجتماعى التصرف من خلال قنوات مناسبة ضد السلوك غير الأخلاقى لأى عضو آخر من أعضاء المهنة.

٣- على الاجتماعى السعى لمنع الممارسة غير المؤهلة وغير المرخصة لمزاولة المهنة سواء فى المؤسسات الرسمية أو الأهلية.
٤- على الاجتماعى العمل على تطوير قدراته المهنية والمعرفية إلى أقصى درجة ممكنة، بما يخدم منتفعيه ومؤسسته ومجتمعه.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المجتمع المحلى:

١- على الاجتماعى العمل على تحقيق العدالة وضمان وتوفير المصادر، الخدمات والفرص لكل الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات الذين يطلبونها.
٢- على الاجتماعى العمل على توسيع أفق الخيارات والفرص لكل الأشخاص مع اعتبار خاص للأشخاص والجماعات المحرومة والمضطهدة.
٣- على الاجتماعى تشجيع المشاركة الواعية من قبل الجمهور فى تشكيل السياسات والمؤسسات الاجتماعية، ودعم صياغة وتطوير وإصدار سياسات اجتماعية تهم المهنة وتعمل على رفع شأنها.
٤- على الاجتماعى مراعاة كافة أصول الممارسة المهنية الخاصة بالعمل مع المجتمع المحلى، بما فى ذلك تمكينه وتطوير الخدمات والموارد المتاحة له، واستثمارها على أكمل وجه.
٥- يعمل الاجتماعى على نشر الثقافة والقيم الجديدة المترتبة على التطورات والتحولات الإقليمية والدولية دون أن يتعارض هذا مع الشريعة السماوية والبنية الثقافية والاجتماعية للمجتمع.
٦- إن مراعاة مبدأ حق تقرير المصير وغيره من مبادئ تنظيم المجتمع هى واجب مهنى على كل اجتماعى الالتزام به.

أخلاقيات العلاقة المهنية تجاه المجتمع:

١- على الاجتماعى العمل على الرقى بالرفاهية العامة للمجتمع.
٢- على الاجتماعى العمل على منع والقضاء على التمييز ضد أى شخص أو مجموعة على أساس العرق، اللون، الجنس، السن، الدين، الأصل القومى، الحالة الزوجية، الاعتقاد، السياسى، الإعاقة العقلية أو الجسدية أو أفضليات أو اعتبارات شخصية للمكانة أو الوضع.
٣- يعمل الاجتماعى على تحفيز الأفراد ومؤسسات المجتمع المدنى على الشراكة والمساهمة فى العمل الاجتماعى بروح التعاضد والتكامل.

٤- علـــى الاجـــتماعى أن يؤيـــد التغييرات فى السياسة والتشريع التى من شأنها تحسين الوضع الاجتماعى والرقى بالعدالة الاجتماعية.
٥- على الاجتماعى تشجيع المشاركة الواعية من قبل الجمهور فى رسم السياسات وتشكيل المؤسسات الاجتماعية.

أخلاقيات العمل فى إطار البحث العلمى:

١- علـــى الاجـــتماعى التقيد بأصول ومنهجية البحث والدراسة العلمية المتعارف عليها فى أدبيات العلوم الاجتماعية.
٢- يجـــب علـــى الاجتماعى أخذ الموافقة الرسمية من الأطراف المعنية بدراساته وأبحاثه.
٣- على الاجتماعى القائم بالبحث أن يتأكد من موافقة جميع المشاركين فى البحث طواعـــية وعـــن درايـــة ووعـــى، مع الاحترام الكامل لخصوصية وكرامة المبحوثين، واستئذانهم فى عرض نتائج البحث.
٤- علـــى الاجـــتماعى القائم بالبحث أن يسعى لتوفير الحماية للمشاركين وحمايته مـــن المســـاءلة وأن يضمن سرية أى معلومات يحصل عليها، وألا يستخدمها لغير أغراض البحث مطلقاً.
٥- على الاجتماعى أن يكون حريصاً كل الحرص عند تنفيذ دراسته أو بحثه على احترام آراء المبحوثين وعدم التعالى عليهم أو إحراجهم أو الإساءة إليهم.
٦- يتوجـــب علـــى الاجـــتماعى ان يمتاز بالشفافية والموضوعية وأمانة فى تحليلاته واســـتنتاجاته لمعطـــيات الدراسة أو البحث الذى يقوم به، وأن يلتزم الموضوعية، ولا يعكس توجهاته الخاصة، عند صياغته للنتائج والمؤشرات التى يخلص إليها.

ثانيا: ميثاق الشرف الأخلاقي للأخصائيين الاجتماعيين الأمريكيين :

الميـــثاق الأخلاقـــي للاخصـــائيين الاجتماعيين الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين NASW:

أعلن هذا الميثاق الأخلاقي ليكون دليلا للسلوك المهنى لممارسى مهنة الخدمة الاجتماعـــية فى الولايات المتحدة الأمريكية باعتبارها بلد المنشأ للخدمة الاجتماعية وعهدا يقطعونة على أنفسهم للالتزام به نصا وروحا، ويمثل الميثاق معايير السلوك الأخلاقـــي للأخصـــائيين الاجتماعييـــن فـــيما يتصل بعلاقاتهم المهنية مع العملاء والـــزملاء وممارســـى المهـــن الخرى يل ومع المجتمع ككل، والميثاق يمثل القيم الأساســـية لمهـــنة الخدمـــة الاجتماعية ومعاييرها التى تميز المنتمين اليها وتحدد

حقوقهم وواجباتهم خلال ممارساتهم المهنية، والميثاق لا يمثل فقط مجموعة القواعد التى تحدد وتحكم سلوكيات الأخصائيين الاجتماعيين المهنية ولكنه يقدم أيضا مبادئ عامـــة لتوجيه السلوك وترشيده فى المواقف الإنسانية والأخلاقية الشخصية، ونحن اذ نقــدم هــذا الميــثاق الذى ارتأه المجتمع الأمريكي للقارئ العربى فى ختام هذا الؤلــف فانــا نعرضه ليكون محورا لمناقشات نقدية تمهد السبيل لاستحداث ميثاق عــربى يعــبر بموضــوعية عن الواقع العربى للخدمة الاجتماعية والثقافة السائدة نصوص الميثاق.

أولا: السلوك الشخصى للاخصائى الاجتماعى:

١- علــى الاخصــائى الاجــتماعى لن يحافظ على المثل العليا لسلوكه الشخصى كأخصائى احتماعى فى النواحى التالية :

أ - الاعــتقاد بذاتــية الاخصائى الاجتماعى وتفرده، الا عندما يتعلق هذا السلوك بإنجاز مسئوليات مهنية.

ب- علــى الاخصائى الاجتماعى الا يشارك فى مواقف لا أخلاقية أو التعى تمس الأمانة والغش والتدليس أو الإهمال.

ج- يجــب علــى الاخصــائى الاجتماعى ان يميز بين نزعاتة الشخصية وسلوكه المهنى كممثل لمهنة الخدمة الاجتماعية أو للمؤسسة الاجتماعية التى يتبعها.

٢- يجب على الاخصائى الاجتماعى ان يبذل قصارى جهده ليحافظ على مستوى عال من الكفاءة فى المدرسة.

٣- يجــب علــى الاخصائى الاحتماعى ان بتحمل مسئولية العمل الذى يؤديه ايا كانت المعاناه أو الجهد المبذول.

٤- الاخصائى الاجتماعى هو كل من يتحلى بالخيرة والكفاءة والتخصص العلمى.

٥- علــى الاخصائى الاجتماعى ان يتجنب الممارسات غير الإنسانية أو المتحيزة ضد اى شخص أو جماعة أو أشخاص.

٦- ضرورة توفير النزاهه ونظافة اليد: اتفاقا ومعايير المهنة وقيمها.

٧- يجب الا يستغل الاخصائى الاجتماعى العلاقات المهنية لتحقيق مكاسب شخصية

٨- على الاخصائى الاجتماعى المشترك فى بحث ان يكون مخلصا لروح البحث العلمى والأمانة المطلقة فى عرض النتائج.

ثانيا: المسئولية الأخلاقية للاخصائى الاجتماعى تجاه العملاء:

١- أولوية مصالح العملاء هى مسئولية الاخصائى الاجتماعى وتحقق بمراعاة ما يلى:

أ - علـــى الأخصائي الاجتماعى ان يقدم خدماته للعملاء بكل إخلاص مع تطبيق المهارة والكفاءة المهنية الى اقصى حد ممكن

ب- يجــب علـــى الاخصـــائى الاجتماعى الا يستغل علاقاته مع العملاء لتحقيق مكاســب شخصـــية والا يغرى عملاء المؤسسة التى يعمل لديه على التعامل الخاص معه.

جـ- يجــب على الاخصائى الاجتماعى الا يمارس أو يتسامح أو يسهل أو يتعاون فـــى ممارســـته لاية صورة من صور التمييز على أساس الجنس أو اللون أو الســـن أو العمر أو الدين أو القومية أو الحالة الزواجية أو العقدية السياسية أو الإعاقة البدنية أو العقلية ةأو السمات الشخصية.

د- علـــى الاخصائى الاجتماعى ان يتجنب العلاقات أو الالتزامات التى تتعارض مع مصالح العملاء.

هـ- على الاخصائى الاجتماعى الا يتورط فى أنشطة لا أخلاقية مع العملاء تحت اى ظروف.

و- علـــى الاخصـــائى الاجــتماعى ان يزود العملاء بالمعلومات الدقيقة والكاملة المتعلقة بمدى وطبيعة الخدمات المتاحة لهم.

ز- يجــب ان يطلـــع الاخصـــائى الاجــتماعى العملاء على المخاطر والحقوق والفرص والالتزامات المرتبطة بالخدمات الاجتماعية المقدمة اليهم.

ح- يجــب علـــى الاخصائى الاجتماعى ان يطلب النصح والمشورة من الزملاء والمشرفين عندما يكون ذلك لصالح العملاء.

ط- بجــب ان ينهى الاخصائى الاجتماعى خدمة العملاء والعلاقات المهنية معهم، عـــندما تصـــبح هذه الخدمات والعلاقات غير مطلوبة أو لا تخدم حاجات أو اهتمامات اومصالح العملاء.

ل- يجب على الاخصائى الاجتماعى الا يوقف خدماتة فجاة الا فى الظروف غبر العاديـــة، ويجــب عليه ان يأخذ فى اعتبارة العوامل المؤثرة فى الموقف وان يهتم بتقليل الآثار الضارة المحتملة على العملاء.

ك- يجــب علـــى الاخصـــائى الاجتماعى الذى يتوقع انتهاء الخدمة المقدمة الى العملاء ان يخبرهم فورا، ة ان يدرس نقل أو تحويل أو استمرار الخدمة وفقا لحاجات العملاء وتفضيلاتهم

٢- حقوق وامتيازات العملاء يجب على الاخصائى الاجتماعى بذل قصارى جهده لتحقيق اقصى قدر من حق تقرير المصير للعملاء الا فى الظروف الخاصة.

٣- السرية والخصوصية يجب ان يحترم الاخصائى الاجتماعى خصوصية العملاء وان يعتبر كل المعلومات التى توفت لديه اثناء تقديم الخدمة المهنية سرية.
٤- الاتعـــاب: يجب على الاخصائى الاجتماعى الذى يمارس عمله فى المؤسسات التى تتقاضى رسوم خاصة ان يراعى ان تكون الرسوم عادلة ومناسبة للخدمة المقدمة مع مراعاة قدر العملاء على الدفع.

ثالثا: المسئولية الأخلاقية للأخصائي الاجتماعي تجاه زملائه:

١- أهمـــية الاحـــترام والإخـــلاص والمجاملة والبشاشة عند التعامل مع الزملاء بمراعاة ما يلى:

أ- ان يـــتعاون الاخصـــائى الاجتماعى مع زملائه لتحقيق المصالح والاهتمامات المهنية.

ب- ان يحـــافظ الاخصائى الاجتماعى على الأسرار التى يطلع عليها مع الزملاء أثناء علاقاتهم ومعاملاتهم المهنية.

جـ- علـــى الاخصـــائى الاجـــتماعى ان يبتكر أوضاع للممارسة التى تسهل الأداء المهنى فى النطاق الاخلاقى والمهنى بين الزملاء.

د- على الاخصائى الاجتماعى ان يتعامل باحترام وأمانة مع الآراء المختلفة وان يستخدم القنوات المناسبة للتعبير عن احكامة على هذة الامور.

هـ- يجـــب على الاخصائى الاجتماعى الذى يحل محل زميل أو يحل محله زميل ان يراعى مصالح وسمعة ذلك الزميل.

و- يجـــب الا يستغل الاخصائى الاجتماعى النزاع بين زميل له ورؤسائة لتحقيق مكاسب أو مزايا خاصة لنفسه.

ز- يجـــب ان يطالـــب الاخصـــائى الاجتماعى التحكيم أو الوساطة عند اختلاف وجهات النظر مع الزملاء للوصول الى حلول وسيطة لمواقف مهنية قاهرة.

ح- يجـــب ان يظهر الاخصائى الاجتماعى لزملاء المهن الأخرى نفس الاحترام والتعاون الذى يظهره لزملائه فى الخدمة الاجتماعية.

ط- يجـــب على الاخصائى الاجتماعى الذى يعمل كمشرف أو موجه لزملائه ان يتســـم ســـلوكه الإشرافي بالوضوح والموضوعية دون تحيز بهدف استمرار علاقتهم الوظيفية المهنية

ك- علـــى الاخصائى الاجتماعى ان يتحمل مسئولية توظيف وتقييم أداء الموظفين مـــن أعضـــاء المهنة القيام بذلك بأسلوب عادل ومنصف، على أساس معايير موضوعية معلنة بوضوح.

ل- علـى الاخصـائى الاجـتماعى الذى يتولى مسئولية تقييم أداء الموظفين أو المشرفين أو الطلاب ان يشركهم معه فى ذلك التقييم.

رابعـا: المسـئولية الأخلاقـية للاخصـائى الاجتماعى تجاه رؤسائه والمؤسسة والمنظمة التى يعمل بها: وذلك من خلال :

الالـتزام تجـاه المؤسسـة التى يعمل بها: فيجب على الاخصائى ان يتمسك بالتزاماته تجاه المؤسسة التى يعمل بها ويتحقق ذلك من خلال:

أ - على الاخصائى الاجتماعى ان يعمل على تحسين وتطوير سياسات وإجراءات المؤسسة التى يعمل فيها وان يسعى لتقديم خدماتها بكفاءة وفاعلية

ب- يجـب علـى الاخصـائى الاجـتماعى الا يقبل العمل أو يشرف على العمل المـيدانى للطـلاب فـى مؤسسة مرفوضة من الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين لعوامل مختلفة

جـ- على الاخصائى الاجتماعى ان يتجنب التحيز المطلق للمؤسسة التى يعمل بها.

د- على الاخصائى الاجتماعى ان يستخدم موارد المؤسسة التى يعمل بها بحرص شديد وفى الأغراض المخصصة لها فقط.

خامسا: المسئولية الأخلاقية للاخصائى الاجتماعى تجاه مهنة الخدمة الاجتماعية:

١- الحفـاظ عى تكامل ونزاهة المهنة حيث يجب على الاخصائى الاحتماعى ان يحافظ ويدعم قيم وأخلاقيات ومعرفة ورسالة المهنة من خلال :

أ - حماية وتدعيم كرامة المهنة ويجب ان يكون شجاعا فى مناقشة ونقد المهنة.

ب- اتخـاذ الإجراءات من خلال القنوات الصحيحة ضد السلوك اللا أخلاقي الذى يصدر من اى عضو اخر فى المهنة

جـ- مـنع ممارسـة الخدمـة الاجتماعية بواسطة الاشخاص الغير مؤهلين والغير مصرح لهم بالعمل.

د- تجنب اى تحريف عند الإعلان عن خدمة أو نتيجة يتم التوصل ايها.

٢- خدمـة المجتمع: يجب ان يسعى الاخصائى الاحتماعى الى دعم المهنة لتقديم الخدمات الاجتماعية لاكبر قطاع ممكن من الجمهور من خلال:

أ- المسـاهمة بالوقـت والجهد والخبرة المهنية فى الأنشطة التى تحقق الاحترام والمنفعة والنزاهة والكفاءة مهنة الخدمة الاجتماعية.

ب- مسـاندة وصـياغة وتطويـر واصدارو تطبيق السياسات الاجتماعية المفيدة للمهنة.

٣- تطويـــر المعـــرفة يجـــب ان يضطلع الاخصائى الاجتماعى بمسئولية تجديد وتطوير المعرفة الخاصة بالممارسة المهنية – وذلك من خلال :

أ - ان تعتمد ممارساته على المعرفة المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية.

ب- اختبار دقة المعرفة الحديثة الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية وان يكون على علم بكل منجزاتها المستحدثة لاثراء معارف المهنة وخصوبتها.

ج- ان يســـاهم فى بناء القاعدة المهنية للخدمة الاجتماعية وان شارك الزملاء فى المعرفة البحثية الخاصة بالممارسة.

سادسا: المسئولية الأخلاقية للاخصائى الاجتماعى تجاه المجتمع:

١- دعـــم الرفاهـــية العامـــة: يجـــب ان يعمل الاخصائى الاجتماعى على تحقيق الرفاهية العامة للمجتمع وذلك من خلال:

أ - مـــنع التحيز ضد اى شخص أو جماعة على أساس الجنس أو اللون أو العمر أو الديانة أو القومية أو القيدة السياسية أو الحالة الزواجية أو الإعاقة أو البدنية أو اية تفصيلات على أساس سمة شخصية أو مكانة خاصة.

ب- العمـــل علـــى ضمان وصول كل الموارد والخدمات والفرص الى كل الأفراد التى يحتاجونها.

جـ- زيـــادة الخيارات والفرص لجميع الأشخاص مع الاهتمام الخاص بالجماعات والأشخاص ذوى الحاجة الشديدة.

د- احترام الفروق الثقافية والعرقية والطبقية التى تشكل المجتمع.

هـ- مســـارعة الاخصائى الاجتماعى لتقديم الخدمات العاجلة فى حالات الطوارئ والأزمات المفاجئة.

و- يجـــب ان يشـــجع الاخصائى الاجتماعى التغيرات فى السياسات والتشريعات لتحسين الأوضاع الاجتماعية ولدعم العدالة الاجتماعية.

ز- يجـــب ان يشـــجع الاخصائى الاجتماعى المشاركة غير الرسمية للجمهور فى تشكيل السياسات وإنشاء المؤسسات الاجتماعية.

توطيـــن الميـــثاق الأخلاقي للممارسة فى الخدمة الاجتماعية المعاصرة فى العالم العربى:

عرضـــنا فيما تقدم الميثاق ممارسة المهنة كما تراه الهيئة القومية للأخصائيين الاجتماعيـــن فى الولايات المتحدة الأمريكية. وكان واضحا انعكاس القيم والمعايير الغربية عامة والأمريكية خاصة على بنود هذا الميثاق. نصا وروحا.

كمـــا ناقشنا فى فصل سابق موقف الشريعة الاسلامية من قيم المهنة وفلسفتها وخرجنا بمحددات نوجزها فيما يلى :

١- الشـــريعة الإســـلامية وان اقـــرت (الـــتفرد)الا انها تربطه بالفردية فى إطار الجماعة وصالحها.
٢- الإنسان المجرد (الميتافيزيقى) لا وجود له الا بأفعاله أو موقفه فى الحياة الدنيا والآخرة.
٣- الحرية هى دائما حرية مسئولة وليست حرية مطلقة
٤- المسلم عليه ان يتدخل عند رؤية المنكر وعليه اختيار البدائل المناسبة للتدخل.
٥- كـــرامة المســـلم واجبه، ولا فرق بين ربى ولا اعجمى الا بالتقوى فلا تحيز لجنس أو لون أو عرقية.
٦- الـــتكافل الاجتماعية سمة للمجتمع الإسلامي دون تعالى أو تكبر أو منه للكفيل أو المانح.
٧- رفاهية الإنسان ليست رفاهية دنيوية فقط بل هى رفاهيه فى الدنيا وفى الآخرة.

كما انتهينا الى ان ما يميز الشريعة الإسلامية من غيرها من الشرائع الأخرى هو: الشمولية + العملية + العلمية + الإيمانية + الاستمرارية + الايجابية

مـــن ثـــم فـــان الميثاق الإسلامي لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية يتعين ان ينطلق من المحددات التالية :

أولا: الـــتزام الممـــارس بالعقـــيدة الإســـلامية قولا وعملا عند تعامله مع المواقف الاجتماعية.

ثانيا: الإيمان واجب المسلم وعليه ترسيخه عند الآخرين.

ثالـــثا: التدخل عند المشكلة واجب يلتزم به الممارس المسلم وعليه اختيار الوسائل المناسبة.

رابعـــا: الالتزام بتحقيق اقصى ما يمكن لرفهية الآخرين فى المجتمع المسلم بشرط عدم تعارض هذه الرفاهيه مع تاليم الإسلام وواجباته.

خامســـا: الـــتوبه باشـــكالها المختلفة منحه للخالق الى عباده على الممارس إتاحتها للآخرين.

سادســـا: الالتزام يحفظ كرامة المسلم وحريته وارادته وقدراته بشرط عدم تعارض كل ذلك مع العقيدة وصالح الجماعة.

أمـــا الواجـــبات التى نصت عليها المواثيق الغربية ولا تتعارض مع الشريعة الإسلامية فهى:

سابعا: احترام سرية الإنسان وحقه فى صيانة أسراره
ثامنا: الالتزام وأحداث التغييرات الاجتماعية المناسبة لمقابله احتياجات الاتسان المتغيره
تاسعا: الالتزام بالموضوعية وعدم ربط السلوك المهنى برغبات وميول الممارس الخاصة
عاشرا: الالتزام بتزويد الآخرين بالمعارف والخبرات الخاصة
احد عشر: احترام الفروق الفردية
اثنى عشر: الالتزام بمساعدة الآخرين ليساعدوا أنفسهم بأنفسهم
ثلاث عشر: الالتزام بمساعدة الآخرين رغم المعاناه والتوتر
رابع عشر: الالتزام بالعدالة الاجتماعية (عدم التحيز)
خمسة عشر: الالتزام بالقدوة Modality التى تتحلى بمستويات عالية من التمسك بالخلق المهنى والشخصى الامثل

ثالثا: تطبيق قانون العمل في البحرين:

تحكم تشريعات العمل علاقات العمال بأصحاب العمل والقواعد المنظمة لعقود العمل والاستخدام والأجور والإجازات وإصابات العمل وإنهاء العمل ومنازعات العمال الفردية والجماعية وقواعد الرقابة على سوق العمل والالتزام بالقواعد الدولية لحماية العمال والفئات الخاصة منهم كالنساء والإحداث إضافة إلى قواعد تنظيم نقابات العمال وجمعياتهم ونقابات وجمعيات أصحاب العمل والاحكام المتعلقة بالتدريب المهني.

والى جانب قوانين العمل فان العمال وأصحاب العمل يخضعون لقوانين التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي والتي تستهدف توفير مظلة تأمينات للعمال من مخاطر إصابات العمل والعجز والشيخوخة وتوفر نظاما للتامين الصحي للمستفيدين من العمال.

وأما بالنسبة للموظفين الحكوميين فإنهم يخضعون إلى تشريعات الخدمة المدنية أو الحكومية التي تنظم علاقاتهم وحقوقهم والتزاماتهم كما تنظم واجبات الدولة في ميدان التوظيف، ويرتبط بتشريعات الوظيفة الحكومية قوانين التقاعد المدني.

أما بخصوص العاملين في القطاع العسكري فإنهم يخضعون إلى تشريعات خاصة بشان توظيفهم وحقوقهم والتزاماتهم وإنهاء خدماتهم وتقاعدهم.

يقصد بلفظ عامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء اجر- ايا كان نوعه- لدى صاحب عمل وتحت أدارته أو إشرافه. ويقصد بـ (صاحب العمل) كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا أو اكثر لقاء اجر ايا كان نوعه.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ١٩٩٣/١٠/٤) يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون الفئات التالية:

١- موظفو الحكومة والأشخاص المعنوية العامة الخاضعون لأنظمة الخدمة المدنية والعسكرية.
٢- خدم المنازل ومن في حكمهم.
٣- العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل وتستغرق اقل من سنة.
٤- ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن ينظم عقود استخدامهم قانون خاص.
٥- الأشخاص الذين يشتعلون في الأعمال الزراعية فيما عدا:
أ - العمال الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها.
ب- العمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
ج- العمال الذين يشتغلون بادارة أو حراسة الأعمال الزراعية.
٦- أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج والزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلا.

تنظيم عمل الأجانب:

أما من جانب تنظيم عمل الأجانب يحظر على صاحب العمل استخدام عمال غير بحرينيين ما لم يكن حاصلا على تصريح عمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرارات المنظمة لشروط الحصول على تصاريح العمل للأجانب ومدتها وإجراءات تجديدها والرسوم المستحقة عنها وكذلك حالات وقف تجديد التصريح أو سحبه قبل انتهاء مدته وحالات الإعفاء من شروط الحصول على التصريح.

كما أصدرت قرارات بتحديد الإجراءات اللازمة للتثبت من لياقة العامل الأجنبي للعمل من الناحية الصحية وخلوه من الإمراض المعدية.

كمـــا يلـــزم صاحب العمل الذي استقدم العامل الأجنبي بمصاريف اعادة هذا العـــامل الأجنبـــي الى الجهة التي يحددها عقد العمل أو الجهة التي ابرم فيها عقد العمـــل، أو الجهـــة التي قدم منها العامل، أو الى بلده الذي ينتمي اليه بجنسيته إذا تعذرت عودته الى إحدى الجهات السابقة، وذلك بعد انتهاء العمل أو انتهاء العقد أو وقف تجديد تصريح عمل العامل الأجنبي أو سحبه قبل انتهاء مدته.

تنظيم وتشغيل العمال الوطنيين:

لكـــل مواطن قادر على العمل وراغب فيه ان يتقدم لقيد اسمه بوزارة العمل والشـــؤون الاجتماعية مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته واعماله السابقة، وعلى هذه الـــوزارة قـــيد تلـــك الطلـــبات بأرقام مسلسلة فور ورودها واعطاء الطالب شهادة بحصـــول القيد دون مقابل. وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

كمـــا عملـــت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على ترشيح المقيدين لديها للوظـــائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفاءتهم الفنية. ويراعى ان يتم ذلـــك تدريجيا وفقا لخطة يتم الاتفاق عليها بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والـــوزارة المعنـــية. ويصـــدر بـــنظام الترشـــيح قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

علـــى كل صاحب عمل ان يرسل الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اية بيانات عن توقع تخفيض قوة العمل مرة كل سنة على الأقل.

على كل صاحب عمل ان يراعي عند استخدام اي عامل وجوب منح الأفضلية للوطنـــي اولا ثـــم لغيره من العرب ثانيا وذلك كلما وجد الوطني أو العربي وكان صـــالحا لاداء العمـــل الخاص الذي يستخدم فيه. وفي حالة زيادة عدد العمال عن حاجـــة العمل يجب الاستغناء عن غير العربي قبل العربي أو الوطني وعن العربي قبل الوطني وذلك كلما كان الوطني أو العربي صالحا لاداء العمل.

و يجـــوز إنشـــاء مكاتب استخدام أهلية لتوفير فرص العمل لطالب العمل من المواطنين بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكـــون الترخـــيص لمـــدة سنة قابلة للتجديد. ولا يجوز لمكاتب الاستخدام الأهلية المـــرخص لهـــا ان تطلـــب أو ان تقبل من اي عامل سواء كان ذلك قبل قبوله في العمـــل أو بعده اية عمولة أو مكافأة مالية أو مصاريف مقابل حصول العامل على العمـــل. ويعتبر العمال المقدمون من مكاتب الاستخدام الأهلية فور التحاقهم بالعمل

عمالا لدى صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون اي تدخل من مكتب الاستخدام الأهلي الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته. وتحدد بقرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية شروط الترخيص بإنشاء مكاتب الاستخدام الأهلية والرسوم المستحقة عن هذا الترخيص ورسوم تجديده والقواعد والإجراءات التي تتبعها هذه المكاتب.

وعلى صاحب العمل ان يعهد الى متعهد بتوريد عمال اجانب له وذلك وفقا للشروط والأوضاع وبعد سداد الرسوم التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذه المادة كل شخص يقوم بتوريد عامل أو جماعة من العمال الأجانب لاحد أصحاب الأعمال ولا يجوز له بمزاولة عمله الا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد كما لا يجوز لصاحب العمل ان يتعاقد مع المتعهد الا إذا كان حاصلا على ترخيص ساري المفعول. ويعتبر العمال المقدمون من متعهدي توريد العمال فور التحاقهم بالعمل عمالا لدى صاحب العمل لهم كافة الحقوق التي لعمال المنشأة العاملين فيها وتكون العلاقة بينهم وبين صاحب العمل مباشرة بدون اي تدخل من متعهد توريد العمال الذي تنتهي مهمته وعلاقته بهم فور تقديمهم لصاحب العمل والتحاقهم بخدمته. ويجب ان يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال ثابتا بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال والزام صاحب العمل بأدائها لهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والبلاد التي قدم العمال منها. ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثليه أو متعهد توريد العمال ان يتقاضى اي مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه في عمله.

تنظيم العاجزين المؤهلين مهنياً:

و يقصد بالعاجز كل شخص نقصت قدرته فعلا عن اداء عمل مناسب والاستقرار فيه نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية.

يقصد بالتأهيل المهني الخدمات التي تقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الاصلي أو اي عمل أخر مناسب لحالته.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع الوزارات المختصة والمجلس الأعلى للتدريب المهني القرارات اللازمة لإنشاء وتحديد وتنظيم المعاهد اللازمة لتوفير خدمات التأهيل المهني للعاجزين وتمنح هذه المعاهد للعاجز الذي تم

تأهـيله مهنـيا شـهادة تثبـت ذلك تحدد بياناتها بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

لكـل عاجـز تم تأهيله ان يطلب بناء على شهادة تأهيله قيد اسمه في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعلى هذه الوزارة قيد اسمه في سجل خاص واعطاؤه دون مقـابل شهادة دالة على تسجيله موضحا بها المهنة أو الأعمال التي تم تأهيله لهـا وتلـك التـي يمكنه مزاولتها. وتحدد البيانات التي يجب ان تتضمنها الشهادة المشار اليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

وعلـى أصـحاب الأعمـال الذيـن يستخدمون مائة عامل فاكثر سواء كانوا يشـتغلون في مكان واحد أو في اماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل والشـؤون الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم وذك في حدود ٢% من مجمـوع عدد عمالهم. ويجوز شغل هذه النسبة باستخدام العاجزين من غير طريق الترشـيح من تلك الوزارة بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة. ويكـون تعييـن العاجزين في المهن التي تم تأهيلهم لها أو الأعمال الأخرى التي يسـتطيع العاجز ان يؤديها والمبينة في شهادة القيد. ويعفى الحاصلون على شهادة التأهـيل المهنـي من شروط اللياقة الصحية ان وجدت وذلك بالنسبة لحالة العجز المبينة في تلك الشهادة.

يجـوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر قرارا يحدد فيه الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للعاجزين المؤهلين اولوية التعيين فيها، ويسري هذا الحكم على أجهزة الحكومة والمؤسسات والهيئات العامة والبلدية.

يتمـتع العاجـزون الذيـن يتم تشغيلهم طبقا لاحكام هذا الباب بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون فيها.

تعـد المنشـآت التي تنطبق عليها أحكام هذا الباب سجلا خاصا لقيد العاجزين العاملين لديها يشتمل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل وعليها اخطار وزارة العمـل والشـؤون الاجتماعية في يناير من كل عام ببيان بعدد الوظائف والأعمال التـي يشـغلها العاجزون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك على الأنموذج الذي تعده الوزارة.

إذا أصـيب اي عامل إصابة عمل تنج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل أخر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده، توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل وذلك في حـدود نسبة

٥% مــن مجمــوع عماله. ولا يخل ذلك بما يستحقه هذا العامل من مستحقاته عن إصابته طبقا لاحكام هذا القانون واحكام قانون التأمين الاجتماعي.

التلمذة المهنية :

يعتــبر تلميذا مهنيا كل شخص يتعاقد مع منشأة للعمل لديها بقصد تعلم مهنة أو صناعة خلال مدة محددة يلتزم أثناءها التلميذ المهني بالعمل لديها تحت أشراف صــاحب العمــل مقابل اجر أو مكافأة. وفيما لم يرد به نص خاص في هذا الباب تسري على عقد التلمذة المهنية احكام هذا القانون.

يجــب ان يكــون عقد التلمذة المهنية كتابيا ومحررا باللغة العربية ومن ثلاث نســخ يحــتفظ كل من الطرفين بواحدة منها وتودع الثالثة خلال اسبوع من تاريخ توقــيع العقــد في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويحدد في العقد المهنة ومدة تعلمهــا ومراحلها المتتابعة والمكافأة أو الأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مــراحل التعلــيم على الا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المقرر لعمــل مماثل. ولا يجوز بأي حال من الأحوال تحديد الأجر أو المكافأة على أساس القطعة أو الإنتاج.

يصــدر بــتحديد المهن الخاضعة للتلمذة والشروط الواجب توافرها في التلمذة وقواعد تعليمه وما يجب ان يراعى بالنسبة له ولنوع العمل وطريقة التعليم وتحديد مــدة الــتلمذة ومــراحلها والــبرامج الدراســية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن وما يجب ان يدون فيها من بيانات – قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني.

لا يجوز لصاحب العمل ان يكلف التلميذ باي عمل خارج عن برنامج دراسته وعلــيه ان يخبر وليه أو وصيه بالاخطاء الشديدة التي يرتكبها وبايام انقطاعه عن العمل بدون عذر مقبول.

لصــاحب العمــل ان ينهــي عقد التلمذة إذا ثبت لديه إخلال التلميذ بواجباته المترتبة على العقد أو ثبت من تقرير الدورية عنه عدم استعداده للتعليم. كما يجوز أيضــا للتلميذ إنهاء العقد وعلى الراغب في ذلك اخطار الطرف الاخر برغبته قبل ثلاثة أيام على الأقل.

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يلزم بعض المنشآت بقبول:

١- عــدد ونسبة معينة من التلاميذ المهنيين وفقا للشروط والمدد والأوضاع التي يحددها القرار.

٢- عـدد ونسـبة معينة من طلاب المدارس الصناعية والمهنية وخريجيها بغية التدريـب واسـتكمال الخـبرة العملية وذلك وفق الشروط والأوضاع والمدد والأجور التي يحددها اتفاق يعقد بين الوزارة وبين إدارة المنشأة المعنية.

التدريب المهني:

فالمقصود بالتدريب المهني الوسائل والبرامج العملية والنظرية التي تهيئ للعمال فرصـة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم بقصد الارتقاء بمستوى الكفاية الإنتاجية لهم أو لتوفـير إمكانـيات إعدادهـم لمهـنة معينة أو تحولهم من مهنة الى أخرى ويتم هذا التدريب اما داخل المنشآت أو في المعاهد والمراكز التي تخصص لهذا الغرض.

يحـدد وزيـر العمـل والشؤون الاجتماعية بقرار منه - بعد موافقة المجلس الأعلـى للتدريـب المهنـي - الشروط والأوضاع التي تتبع في التوجيه والتدريب المهني وله تبعا لمقتضيات كل مهنة أو صناعة ان يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريـب المهنـي والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التـي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها. ويجوز ان يتضمن هذا القرار الزام منشأة أو اكثر بان تقوم بتدريب العمال بها في مراكز أو معاهد منشأة اخرى إذا لم يكن للمنشأة الاولى مركز أو معهد للتدريب.

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني ان يصـدر قـرارا بإنشاء وتنظيم المعاهد أو المراكز اللازمة للتدريب المهني في بعـض المنشـآت وذلـك لـرفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعمال وامداد المنشآت باحتـياجاتها من الفنيين. ويجوز للمنشأة الاتفاق مع غيرها من المنشآت بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهني على تأسيس مراكز مشتركة للتدريب.

لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر قرارا بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريـب المهنـي بالـزام بعـض المنشآت بقبول عدد من العمال لتدريبهم وذلك بالشروط التي تحدد بالقرار.

تلـتزم المنشـأة الخاضعة لاحكام هذا الباب بان تؤدي الى العامل اجره كاملا عن فترة تدريبه سواء داخل المنشأة أو خارجها.

يلـتزم العـامل الذي تم تدريبه بواسطة المنشأة التي يعمل بها بان يقضي في خدمـتها المـدة التي يحددها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية فإذا اخل العـامل بهذا الالتزام كان للمنشأة ان تسترد منه المصروفات الجارية التي تحملتها في سبيل تدريبه بنسبة ما تبقى من مدة الالتزام.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية بعد موافقة المجلس الأعلى للتدريب المهنـــي قرارا يتضمن جداول التصنيف والتوصيف المهني تكون أساسا في تنظيم عملــيات الاســتخدام والتدريب. وعلى أصحاب الأعمال الالتزام بهذه الجداول عند تحديد مسميات وواجبات المهن في المنشآت المختلفة.

عقد العمل:

عقــد العمل هو عقد بين صاحب عمل وعامل يتعهد الاخير بموجبه ان يعمل تحت إدارة صاحب عمل أو أشرافه مقابل اجر ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من اجل القيام بعمل معين.

يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة بصرف النظر عن جنسية العامل ويحرر العقد من نسختين تسلم إحداهما للعامل والأخرى لصاحب العمل فإذا لم يوجد عقد مكتوب جــاز إثــبات كافة شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية. ويجب ان يتضمن عقد العمل على الاخص البيانات الآتية:

١- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
٢- اسم العامل ومؤهله وجنسيته ومهنته ومحل أقامته وما يلزم لاثبات شخصيته.
٣- تاريخ التعيين.
٤- طبيعة ونوع ومكان العمل محل التعاقد.
٥- مدة العقد إذا كان محدد المدة.
٦- الأجــر المــتفق علــيه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر عناصر الأجر من المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.
٧- ايــة شــروط خاصة يتفق عليها الطرفان ويعطى العامل ايصالا بما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من أوراق أو شهادات.

تحــرر جميع العقود باللغة العربية وكذلك المراسلات والتعميمات والنشرات واللوائــح التــي يصدرها صاحب العمل لعماله. ويجوز إضافة ترجمة لها باحدى اللغات الأخرى مع اعتبار النص هو النص القانوني المعتمد عند وقوع اي خلاف.

يتضــمن عقــد العمل تعيين العامل تحت شرط التجربة وجب الا تزيد فترة الــتجربة على ثلاثة اشهر ولا يجوز اثبات شرط التجربة أو مدته الا بإدراجه في عقــد العمل أو بإقرار كتابي من العامل. ومع ذلك يجوز تعيين العامل تحت شرط الــتجربة لمــدة لا تــزيد على ستة اشهر في المهن التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويجوز لأي من الطرفين انهاء عقد العمل خلال

فترة التجربة إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في التعاقد بعد اشعار الطرف الآخر ليوم واحد. ولا يجوز تعيين العامل تحت شرط التجربة اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

كل شخص اهل لابرام عقد العمل ما لم تسلب اهليته أو يحد منها بحكم قانون العقود لعام ١٩٦٩ والقواعد العامة المعمول بها. ويجوز للقاصر الذي بلغ السابعة من عمره ان يبرم عقد عمل باعتباره صاحب عمل عن طريق الوالي أو الوصي والا كان العقد قابلا للابطال لمصلحة القاصر. ويزول حق التمسك بالبطلان إذا اجاز القاصر العقد بعد بلوغه سن الرشد أو إذا صدرت الاجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الاحوال. وإذا اذن للقاصر بادارة امواله يجوز له ان يبرم بنفسه عقد العمل باعتباره صاحب عمل لاداء الاعمال المتعلقة بهذه الادارة أو بادارة ماله الذي كسبه من ماله الخاص. وليس للقاصر الذي بلغ من العمر اربع عشرة سنة ولم يبلغ ست عشرة سنة حق التعاقد مع صاحب العمل باعتباره حدثا دون اذن الولي أو الوصي والا كان العقد باطلا. ويجوز للقاصر الذي بلغ من العمر ١٦ سنة ان يبرم عقد العمل باعتباره عاملا وللمحكمة بناء على طلب الولي أو الوصي أو ذي شأن انهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو لمستقبله أو لمصلحة اخرى ظاهرة.

في حالتي ابطال عقد العمل وبطلانه طبقا لاحكام قانون العقود لعام ١٩٦٩ والقواعد العامة المعمول بها يعاد المتعاقدان الى الحالة التي كانا عليها قبل العقد إذا لم يكن قد بدئ في تنفيذه والا التزم المتعاقدان بتنفيذ احكام هذا القانون ما لم تكن هذه الاحكام تستلزم بطبيعتها صحة عقد العمل. ويجوز الحكم للعامل بتعويض معادل للعمل الذي قام به ما لم يكن العمل موضوع العقد مخالفا للنظام العام أو الآداب.

لا يجوز لصاحب عمل يستخدم عمالا اجانب ان يمنحهم اجورا ومكافآت تزيد على ما يعطيه العمال البحرينيين عندما تتساوى كفاءاتهم ومقدرتهم الفنية ومؤهلاتهم العلمية الا في الحدود التي تقتضيها الحاجة الى اجتذاب العمال الأجانب.

لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير متفق عليه إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك وبشرط الا يكون الغرض من التكليف الاساءة للعامل.

يجب على العامل:

١- ان يؤدي العمل بنفسه وان يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

٢- ان يأتمـــر باوامـــر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الـــذي يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الاوامر ما يخالف العقد أو القـــانون أو الآداب ولم يكن في اطاعتها ما يعرضه للخطر، وذلك مع مراعاة احكام المادة (٤٥) من هذا القانون.

٣- ان يحـــرص علـــى وسائل الانتاج الموضوعة تحت تصرفه وان يقوم بجميع الاجراءات الضرورية لحفظها وصيانتها.

٤- ان يحتفظ باسرار العمل الصناعية والتجارية والزراعية حتى بعد انتهاء العقد.

٥- ان يعـــيد عـــند انـــتهاء العقد ما يكون تحت تصرفه من أدوات أو مواد غير مستهلكة.

تشغيل الأحداث:

يقصـــد بالحدث في احكام هذا القانون كل ذكر أو انثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز السادسة عشرة.

يحظر تشغيل من يقل سنهم عن اربع عشرة سنة من الجنسين.

لا يجـــوز تشـــغيل الاحـــداث بين ١٤ الى ١٦ سنة الا بالشروط الآتية ومع مراعاة احكام المادة (٤٢) من هذا القانون.

١- الحصول على تصريح من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

٢- توقـــيع الكشـــف الطبي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من لياقتهم الصحية وتوقيع الكشف الطبي عليهم بعد ذلك بصفة دورية، ويثبت ذلك بشهادة يصدر بـــتحديدها قـــرار مـــن وزيـــر الصـــحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

٣- ان يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يصـــدر بـــتحديدها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

لا يجوز تشغيل الاحداث اثناء فترة الليل بين غروب الشمس وشروقها بحيث لا تقل عن احدى عشرة ساعة.

لا يجـــوز تشغيل الاحداث تشغيلا فعليا مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد. لا يجوز ابقاؤهم في مكان العمل اكثر من سبع ساعات متصلة ويجب ان تـــتخلل ساعات العمل فترة أو اكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعتها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون اكثر من اربع ساعات متوالية.

لا يجوز تكليف الاحداث بالعمل ساعات اضافية مهما كانت الاحوال أو ابقاؤهم فـــي محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في ايام الراحة، وبصفة عامة لا تســـري في شانهم الاستثناءات الواردة بشان ساعات العمل والاجازات. ولا يجوز باي حال من الاحوال تحديد الاجر على اساس القطعة أو الانتاج.

لا يجـــوز ان تقل الاجازة السنوية للاحداث عن شهر كامل ولا يجوز للحدث ان يتنازل عن اي من اجازته أو تأجيل القيام بها.

يجب على المنشاة في حالة تشغيلها لحدث أو اكثر:

١- ان تضـــع فـــي محل العمل وبشكل ظاهر نسخة من الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث.
٢- ان تحـــتفظ بســـجل دائم للاحداث يبين فيه اسماؤهم وسنهم وتاريخ استخدامهم والاعمال المسندة اليهم.
٣- ان تضـــع فـــي محـــل العمـــل وبشكل ظاهر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة.
٤- ان تـــبلغ مقدمـــا وزارة العمـــل والشؤون الاجتماعية اسماء الاشخاص الذين تستخدمهم لمراقبة عملهم.

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر قرارا باية تنظيمات اخرى بشان تشغيل الاحداث وظروف عملهم.

يســـتثنى من تطبيق احكام هذا الباب الاحداث الذين يشتغلون في وسط عائلي ولا يعمـــل فيه سوى افراد الاسرة الواحدة، تحت اشراف الاب والام أو الزوج أو الاخ أو الاخت أو العم أو الخال أو الجد.

تشغيل النساء:

لا يجـــوز تشـــغيل النساء ليلا فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا، ويستثنى من ذلك دور العلاج والمنشآت الاخرى التي يصدر بشان العمل بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

يحظـــر تشـــغيل النساء في الصناعات أو المهن الخطرة والمضرة بصحتهن وصـــحة الجنيـــن التي يصدر بها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

يجـــوز للعاملة ان تحصل على إجازة وضع باجر كامل لا تخصم من اجازتها الســـنوية مدتهـــا خمسة واربعون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع أو التي تليه

بشـــرط ان تقدم شهادة طبية معتمدة من وزير الصحة مبينا فيها التاريخ الذي يرجع حصـــول وضـــعها فيه. ويجوز لها ان تحصل على اجازة بدون اجر مدتها خمسة عشر يوما علاوة على الاجازة السابقة.

فـــي خـــلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع يحق للعاملة عند عودتها لمزاولة عملها بعد اجازة الوضع ان تأخذ بقصد ارضاع مولودها الجديد فترة للاستراحة أو فترتيـــن لا تزيد بمجموعها على الساعة في اليوم الواحد وذلك علاوة على فترات الـــراحة الممـــنوحة لجميع العمال. ولصاحب العمل بعد كل ستة شهور من تاريخ الوضع ان يطلب من العاملة تقديم شهادة طبية معتمدة من المركز الصحي التابع له محـــل اقامتها يبين بها استمرارها في ارضاع مولودها فإذا لم تقدمها خلال شهرين مـــن تـــاريخ طلـــبها من صاحب العمل سقط حقها في فترة الاستراحة للرضاعة. ويحدد صاحب العمل بمراعاة ظروف العاملة ومصلحة العمل فترة راحة الرضاعة المشار اليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

لا يجـــوز لصـــاحب العمل فصل العاملة بسبب الزواج أو اثناء تمتعها باجازة الحمل والولادة. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا بالمهن والاعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل تغيير مهنة العاملة بسبب الزواج.

يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقا لاحكام هذا الباب إذا اثبت انها عملت لدى اي صاحب عمل اخر اثناء مدة اجازتها المصرح بها. ولصاحب العمل الاصلي في هذه الحالة ان يحرمها من اجرها عن مدة الاجازة أو ان يسترد منها ما اداه لها.

يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر قرار باية تنظيمات اخرى بشأن تشغيل النساء وبظروف عملهن.

الأجور:

الاجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكـــتوب مهمـــا كان نوع الاجر سواء كان نقدا أو عينا مضافا اليه جميع الزيادات والعـــلاوات ايـــا كان نوعها- ان وجدت- وعلى الاخص ما يلي: ١- العمالة التي تعطـــى للمندوبيـــن الجوابيـــن والممثليـــن التجاريين. ٢- الامتيازات العينية. ٣- الـــزيادات والعـــلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة أو اعباء العائلة. ٤- كـــل منحة تعطى للعامل علاوة على الاجر وما يصرف له جزاء امانته أو كفاءته ومـــا شـــابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو الانظمة الاساسية للمنشـــآت أو جرى العرف بمنحها حتى اصبح العمال يعتبرونها جزءا من الاجر.

ولا يلحق بالاجر ما يعطى على سبيل الاكرامية الا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها.

يــراعى فــي حســاب حقوق العمال طبقا لاحكام هذا القانون الاجر الاساسي الاخــير للعــامل مضافا اليه علاوة وغلاء المعيشة وعلاوة اعباء العائلة وذلك في المنشــآت التي تضع لعمالها جدولا للاجور يمنحون بمقتضاه علاوات دورية. وفي غــير هــذه الحالات يتخذ مجموع الاجر النقدي الاخير الذي يصرف للعامل بصفة دورية ومنتظمة اساسا لحساب الاجور. فان كان العمال يتقاضون اجورهم بالقطعة أو الانــتاج يكن التقدير في كلتا الحالتين السابقتين على اساس متوسط ما تناوله من ايام العمل الفعلية في الثلاثة شهور الاخيرة.

يجــوز تقدير الاجور بالساعة أو باليوم أو بالاسبوع أو بالشهر أو بالقطعة أو بالانــتاج ولا يعتبر ان الاجر بالقطعة أو بالانتاج الا إذا اتفق على ذلك صراحة في عقد العمل. وتؤدى الاجور في احد ايام العمل وفي مكانه بالعملة القانونية المتداولة مــع مراعاة الاحكام الآتية: ١- العمال المعينون باجر شهري تؤدى اجورهم مرة علــى الاقل كل شهر. ٢- العمال المعينون بالساعة أو باليوم أو باجر اسبوعي أو بالقطعــة أو بالانــتاج تؤدى اجورهم مرة على الاقل كل اسبوعين. ٣- لا يجوز لصــاحب العمــل ان يــنقل عاملا بالاجر الشهري الى فئة -المياومة- أو بالاجر الاســبوعي أو القطعة أو الانتاج بغير موافقته على ذلك ومع عدم الاخلال بحقوقه السابقة على النقل.

يكون اثبات الوفاء للعمال بالأجر المستحق لهم ايا كانت قيمته أو طبيعته بكافة طــرق الاثــبات القانونــية. وعلى صاحب العمل تمكين العامل من التعرف على تفاصيل حساب اجره، والتأكد من دقة هذا الحساب كلما اقتضى الأمر ذلك.

إذا لــم تنص عقود العمل أو لوائح النظام الاساسي على الاجر الذي يلتزم به صــاحب العمــل اخذ بالاجر المقدر لعمل من ذات النوع ان وجد والا قدر الاجر طــبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدى فيها العمل، فان لم يوجد عرف تولى القاضــي تقديــر الاجــر وفقا لمقتضيات العدالة. ويتبع ذلك ايضا في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل اداؤها.

إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو اعلــن انه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل الا سبب راجع الى صاحب العمل كان له الحق في اجر ذلك اليوم.

إذا انتهت علاقة العمل ادى للعامل اجره وكافة المبالغ المستحقة له فورا الا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل اداء اجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة ايام من تاريخ ترك العمل.

لا يجوز الزام العامل بشراء اغذية أو سلع معينة من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.

لا يجوز لصاحب العمل ان يقتطع من اجر العامل اكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد اقرضه من مال اثناء سريان العقد، ولا ان يتقاضى عن هذه القروض اية فائدة. ويسري هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدما. ويجوز بالنسبة لقروض بناء المساكن زيادة نسبة الاقتطاع بما لا يزيد على ٢٥% من الأجر على ان يسبق تقديم القرض اقرار العامل كتابة بموافقته على اجراء الاقتطاع من اجره في حدود هذه النسبة. ولصاحب العمل اضافة مبلغ اجمالي الى قيمة القرض الممنوح للعامل وذلك لتغطية المصاريف الادارية. وإذا ترك العامل عمله قبل سداد القرض المستحق عليه كان لصاحب العمل اتخاذ كافة الاجراءات القانونية اللازمة بما فيها اجراء المقاصة بين ما اقترضه العامل وبين ما هو مستحق له من مبالغ لدى صاحب العمل.

لا يجوز الحجز على الاجر المستحق للعامل أو النزول عن اي جزء منه الا في حدود ٢٥% وذلك لدين نفقة أو دين المأكل والملبس والديون الاخرى وعند التزاحم يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الثمن والباقي للديون الاخرى.

إذا تسبب عامل في فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات تملكها المنشأة أو كانت في عهدتها وكان ذلك ناشئا عن خطأ من العامل، وجب ان يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. وللمنشأة ان تبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من اجر العامل على الا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على اجر خمسة ايام من كل شهر. ويجوز للعامل ان يتظلم من تقدير المنشأة امام المحكمة الكبرى المدنية خلال شهر واحد من تاريخ علم العامل بالتقدير. فإذا لم يقض للمنشأة بالمبلغ الذي قدرته أو قضى لها باقل منه وجب عليها رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة ايام من تاريخ صدور الحكم نهائيا. ولا يجوز للمنشأة ان تستوفي حقها وفقا لحكم هذه المادة بطريق الاقتطاع إذا تجاوزت قيمة ما تسبب العامل في اتلافه قيمة اجر شهرين.

يكون تحديد الحد الادنى للاجور بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ساعات العمل والإجازات:

لا يجــوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون. كما لا يجوز تشغيل العــامل فــي شهر رمضان اكثر من ست ساعات يوميا أو ٣٦ ساعة في الاسبوع وذلك فيما عدا الحالات المنصوص عليها في هذا القانون. ولا يجوز تشغيل العامل اكثر من ست ساعات متتالية دون ان يعقبها فترة راحة أو تناول الطعام لا تقل عن نصــف ســاعة، ولا تحســب فترات الراحة ضمن ساعات العمل. ولوزير العمل والشــؤون الاجتماعــية ان يحــدد بقرار يصدره الحالات أو الاعمال التي يتحتم- لاســباب فنية أو لظروف التشغيل- استمرار العمل فيها دون فترة راحة مع التزام صاحب العمل بالتصريح للعمال بتناول المشروبات أو الاطعمة الخفيفة أو بالراحة بطــريقة تــنظمها ادارة المنشــاة اثناء العمل. ويجب تنظيم ساعات العمل وفترات الــراحة بحيــث لا يتواجد العامل في مكان العمل اكثر من احدى عشرة ساعة في الــيوم الواحد محسوبة من وقت دخول مكان العمل والانصراف عنه. ويستثنى من حكــم الفقــرة السابقة العمال المشتغلون في اعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزيــر العمل والشؤون الاجتماعية بقرار منه. ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصــدر قــرار بتحديد قواعد خاصة لساعات العمل اليومية في بعض المهن أو بعض فئات من العمال إذا تطلبت ذلك ظروف العمل وطبيعته.

يجوز تشغيل العامل ساعات اضافية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك على الا تزيد ساعات العمل الأصلية والاضافية على ستين ساعة في الأسبوع ما لم ترخص وزارة العمــل والشؤون الاجتماعية بمدة اطول. ويمنح العامل اجرا عن كل ساعة اضافية يوازي الأجر الذي يستحقه مضافا اليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل الــنهارية و٥٠% علــى الأقل عن ساعات العمل الليلية التي تبدأ من السابعة مساء وحــتى الســابعة صــباحا على ان تؤدى اجور هذه الساعات طبقا لما نصت عليه المادة (٦٨) من هذا القانون.

يعتــبر يوم الجمعة يوم راحة باجر كامل ويجوز لصاحب العمل ان يستبدل هــذا الــيوم لــبعض عماله اي يوم من ايام الاسبوع على الا تزيد ايام العمل في الاســبوع علــى ستة ايام. ولصاحب العمل منح العامل راحة اسبوعية بأجر كامل لمدة تزيد على ٢٤ ساعة متتالية على الا تزيد ساعات العمل في الأسبوع على ٤٨ ساعة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمــل ذلــك بأجر اضافي يعادل ١٥٠% من اجره العادي أو يمنحه اياما اخرى

لراحــته. ولا يجوز تشغيل العامل يوم الراحة الاسبوعية اكثر من مرتين متتاليتين الا بموافقته على ذلك.

الاجــازات الرســمية التــي تمــنح للعامل بأجر كامل هي: عيد راس السنة الهجــرية ١ محــرم عــيد الاضحى المبارك ١٠، ١١، ١٢ ذو الحجة عيد الفطر المــبارك ١، ٢، ٣ شوال عيد المولد النبوي الشريف ١٢ ربيع الأول العيد الوطني ١٦ ديســمبر عاشــوراء ٩، ١٠ محــرم عــيد راس السنة الميلادية ١ يناير وإذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في احد ايام الاجازات الرسمية يقرر له اجر اضافي يعادل ١٥٠% من اجره العادي أو يمنح اياما اخرى عوضا عنها. وإذا وقع يــوم جمعــة، أو يوم عطلة رسمية، في اي يوم من ايام العطلة المذكورة في هذه المــادة، يعــوض عنه بيوم آخر. ويلتزم صاحب العمل بأجر العامل في الاجازات الاخرى التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناء على قرار من مجلس الوزراء.

للعامل الذي امضى فترة التجربة بنجاح ويثبت مرضه بموجب شهادة الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول باحدى المؤسسات الصحية الحكومية الحــق في الاجازات المرضية التالية خلال السنة الواحدة: خمسة عشر يوما باجر كــامل خمسة عشر يوما بنصف اجر خمسة عشر يوما بدون اجر فإذا وقع خلاف حــول تحديــد مــدة العلاج فان شهادة طبيب المؤسسة الصحية الحكومية هي التي تعــتمد فــي هذا الشان. ويجوز تجميع الاجازات المرضية المستحقة للعامل باجر كامل أو جزئي لمدة لا تزيد على (١٨٢) يوما.

إذا جــاوزت مدة غياب العامل بسبب المرض الاجازة المرضية المستحقة له جاز خصم مدة الزيادة من اجازته السنوية المستحقة.

لكــل عــامل امضــي في خدمة صاحب العمل سنة كاملة متصلة الحق في الاجــازة لمــدة لا تقل عن ٢١ يوما باجر كامل عن كل سنة وتزاد الى مدة لا تقل عــن ٢٨ يوما بعد خدمة خمس سنوات متصلة. ويستحق العامل اجازة عن كسور الســنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة. ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الاجازة، أو ان يتقاضى عنها بدلا نقديا طبقا لأحكام المادة ٨٦ من هذا القانون.

لصــاحب العمل حق تحديد موعد الاجازة السنوية، كما يجوز تجزئتها برضى العامل بعد النصف الاول من المدة المحددة لها. ويجوز تأجيل الاجازة السنوية بناء علــى طلــب العامل وبموافقة صاحب العمل لمدة لا تزيد على سنتين وذلك بشرط حصول العامل على اجازة عشرة ايام متتالية في كل عام.

للعـــامل الحـــق فـــي الحصول على بدل نقدي يعادل اجره عن ايام الاجازة الســـنوية المستحقة له بعد مرور فترة السنتين المشار اليها في المادة السابقة أو إذا انهـــى عقد العمل قبل ان يستنفذها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على الاجازة عنها.

للعامل الحق في اجازة باجر كامل على الوجه التالي:

١- ثلاثة ايام في حالة زواجه.
٢- ثلاثة ايام في حالة وفاة زوجه أو احد اقاربه حتى الدرجة الرابعة.
٣- ثلاثـــة ايـــام في حالة وفاة احد اقارب زوجه حتى الدرجة الأولى ويوم واحد حتى الدرجة الرابعة.
٤- يـــوم واحد في حالة ولادة ولد له. ويحق لصاحب العمل في هذه الاحوال ان يطلب من العامل الوثائق المؤيدة للحالات المشار اليها.

للعـــامل المسلم ان يحصل على اجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز اربعة اسابيع لاداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته. ويحدد صاحب العمل عدد العمال الذيـــن يمنحون هذه الاجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل مع مراعاة منح الاولوية للعامل الذي امضى اطول مدة مستمرة في الخدمة كلما سمحت الظروف بذلك.

لا يجوز للعامل اثناء تمتعه باجازته المنصوص عليها في هذا الباب ان يعمل لـــدى صاحب عمل اخر. فإذا اثبت صاحب العمل ان العامل قد خالف ذلك فله ان يحرمه من اجره عن مدة الاجازة.

ظروف العمل:

علـــى كل صاحب عمل أو من ينوب عنه ان يحيط العامل قبل استخدامه علما بمخاطـــر مهنـــته ووســـائل الوقايـــة الواجب عليه اتخاذها، وعليه كذلك ان يتخذ الاحتـــياطات اللازمـــة لحمايـــة العامل اثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمـــل والآلات وان يوفر لهم خدمات وقايتهم من مخاطر العمل واضراره وكذلك وســـائل الانقاذ والاطفاء. ولا يجوز لصاحب العمل ان يحمل العمال أو يقتطع من اجورهم اي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية.

علـــى العـــامل الا يرتكب اي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو اســـاءة استعمال أو الحاق ضرر بالوسائل الموضوعة لحماية صحة وسلامة العمال المشتغلين معه. وعليه ان يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وان ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الاصابات.

يصــدر وزيــر العمــل والشؤون الاجتماعية القرارات اللازمة لتنظيم اجهزة الامن الصناعي في المنشآت وتحديد وتنظيم الخدمات والاحتياطات اللازمة لحماية العمــال اثناء العمل من اخطار العمل والآلات ووسائلها ومستوياتها. وتنظم وسائل الوقايــة مــن امراض المهنة والاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل وفي المســاكن التــي يجهزها صاحب العمل لعماله طبقا لما يصدر به قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية- في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ مــا اوجبــته المادة (٩٠) والقرارات الصادرة تنفيذا للمادة (٩٢) في المواعيد التي تحددهــا له الوزارة أو في حالة وجود خطر داهم على صحة العمال أو سلامتهم- ان تأمــر بغلق المحل كليا أو جزئيا أو بايقاف ادارة آلة أو اكثر حتى تزول اسباب الخطــر. وينفذ القرار الصادر بالغلق أو الايقاف بالطرق الادارية. وتلتزم المنشاة باداء اجر العمال كاملا اثناء فترة الايقاف أو الغلق.

على صاحب العمل ان يعد صندوقا أو اكثر للاسعافات الطبية مزودا بالادوية وغــيرها ممــا يلزم للاسعافات الاولية الطبية. ويصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزيــر العمــل والشؤون الاجتماعية قرارا بما يجب ان يحتويه صندوق الاسعافات الاولــية وكمياتها وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بالاسعافات الطبية اللازمة لهذا الشان.

تلــتزم المنشــاة بتوفــير الرعاية الصحية الاساسية لعمالها إذا تجاوز عددهم خمســين عــاملا وذلــك طبقا لما يصدره وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية من قرارات في هذا الشان.

علــى صاحب العمل ان يوفر وسائل الانتقال اللائقة لعماله الذين يشتغلون في مــناطق لا تصــل الــيها وسائل المواصلات العادية. وعلى من يستخدم عمالا في المــناطق أو المنشــآت التي تحدد بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يوفر وسائل الانتقال اللائقة لعماله.

علــى مــن يستخدم عمالا في المناطق أو المنشات التي تعين بقرار من وزير العمــل والشــؤون الاجتماعــية ان يوفر لهم التغذية المناسبة وكذلك الماء الصالح للشرب.

للمجلــس الاعلــى للخدمــات العمالية ان يقرر قيام اصحاب الاعمال بتوفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لعمالهم وذلك بمراعاة طبيعة مناطق العمل وظروفها

وعـدد العمـال فـي كل منشأة على ان يتحمل تكلفتها اصحاب الاعمال بنسبة لا تتجاوز ٢% من مجموع اجور عمالهم.

في نظام العمل والجزاءات:

يجـب على صاحب العمل ان يحتفظ بسجل دائم لعماله يتضمن- كحد ادنى- اسم العامل ومهنته وجنسيته وتاريخ ميلاده ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بـدء خدمـته واجره الحالي واجره عند نهاية الخدمة والجزاءات التي وقعت عليه والاجـازات السـنوية والمرضية التي حصل عليها وتاريخ انتهاء خدمته واسبابها. والى حين تطبيق قانون التامين الاجتماعي على صاحب العمل ان يثبت بهذا السجل العاهـات المصـاب بها العامل عند دخوله واصابات العمل التي حدثت له ودرجة العجـز المـتخلفة عن كل اصابة ان وجدت. وعلى صاحب العمل ان يحتفظ بملف لكـل عـامل تحتفظ فيه جميع الاوراق والمستندات الخاصة بالعامل، ويحتفظ بهذا الملـف لمـدة سـنة من تاريخ انتهاء خدمة العامل، كما يحتفظ بالسجل لمدة خمس سـنين علـى الاقـل من تاريخ انتهاء خدمة العامل ومن اخر قيد في السجل. وإذا اقيمـت دعـوة امام القضاء تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون تعين الاحتفاظ بالملف والسجل لمدة سنة من تاريخ الفصل فيها نهائيا.

على صاحب العمل ان ينظم بطاقة دوام لكل عامل يسلمه صورة منها ويحتفظ بالاخرى وذلك وفقا لقرار يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

علـى كل منشأة يعمل لديها عشرة عمال فاكثر ان تضع في مكان ظاهر بها لائحـة بالنظام الاساسي للعمل واخرى بالجزاءات وشروط توقيعها. ويشترط لنفاذ لائحـة الـنظام الاساسي ان تودع بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية كما يشترط لـنفاذ لائحـة الجـزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات ان تعتمد من وزارة العمل والشـؤون الاجتماعـية خلال شهر من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون الاعـتراض علـيها اصبحت نافذة. وتلتزم المنشاة بلائحة الجزاءات ولا يجوز لها توقـيع جـزاء على العامل على مخالفة غير واردة فيها. ولوزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعا لطبيعة العمل ليسترشد بها اصحاب الاعمال في اعداد لوائحهم.

يراعى في اعداد لوائح الجزاءات وتطبيقها القواعد التالية:

١- ان تحدد اللوائح المخالفات التي تقع من العمال ودرجتها.

٢- ان تتضمن قائمة تصاعدية للجزاءات.

٣- الا يوقع اكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة.
٤- الا يوقـع الجـزاء على العامل لامر ارتكبه خارج مكان العمل الا إذا كان له علاقة بالعمل.
٥- الا تـزيد الغـرامة بشـان المخالفة الواحدة على اجر خمسة ايام ولا يزيد ما يقتطع من اجر العامل وفاء للغرامات على اجر خمسة ايام في الشهر الواحد.
٦- الا تزيد عقوبة الايقاف عن العمل بشان المخالفة الواحدة على خمسة ايام ولا تزيد مدة الايقاف على خمسة ايام في الشهر.
٧- الا يـتهم العامل في مخالفة مضى على كشفها اكثر من ثلاثين يوما وذلك في غير المخالفات التي تنطوي على جرائم جنائية فانه لا يجوز اتهام العامل فيها بعد سقوطها جنائيا.
٨- الا يعاقـب العامل على شيء ارتكبه ومر على تاريخ ثبوته خمسة عشر يوما أو موعـد دفع الاجور عادة. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا ببيان العقوبات التأديبية وقواعد واجراءات التأديب.

يجـب قـيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقـيعها واسم العامل ومقدار اجره وان يفرد لها حساب خاص. ويكون التصرف فيها طبقا لما يصدر به قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

إذا نسـب الـى العـامل ارتكاب جناية أو اية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصـاحب العمل وقفه من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطة المختصة لحين صدور قـرار مـنها في شانه. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضـي ببراءته وجب اعادته الى عمله والا اعتبر عدم اعادته فصلا غير مشروع. وإذا ثبـت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسؤول وجب اداء اجره عن مدة الوقف، ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة- إذا تبين لها هذا- ان تشير اليه في قرارها أو حكمها.

مـع مراعاة ما نصت عليه المادة السابقة كل عامل يوقف احتياطيا أو يحبس تنفـيذا لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله، ويحرم من مرتبه مدة حبسه. ولا تخـل احكـام الفقـرة السابقة بحق صاحب العمل في فسخ عقد العمل إذا توافرت شروط هذا الفسخ.

إنتهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة:

إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد

لمــدة غــير محددة وبالشروط الواردة فيه. وإذا ابرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضـــاء العمل المتفق عليه، فإذا كان العمل قابلا بطبيعته ان يتجدد واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه اعتبر العقد قد تجدد تجديدا ضمنيا المدة اللازمة للقــيام بالعمل ذاته مرة اخرى. وإذا كان العقد محدد المدة لاكثر من خمس سنوات جاز للعامل بعد انقضاء الخمس سنوات ان ينهيه دون تعويض.

إذا كـــان العقــد غــير محــدد المدة جاز لكل من الطرفين انهاؤه بعد اخطار الطــرف الاخــر كتابة قبل الانهاء بثلاثين يوما بالنسبة الى العمال المعينين باجر شــهري وخمســة عشــر يوما بالنسبة الى العمال الآخرين. فإذا انهي العقد بغير مراعاة هذه المدة الزم من انهى العقد بان يؤدي الى الطرف الاخر تعويضا مساويا لاجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

إذا كان انهاء العقد غير المحدد المدة بدون مبرر اعتبر الذي انهاه متعسفا في استعمال حقه والتزم بتعويض الطرف الاخر عما يصيبه من ضرر نتيجة لذلك مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل.

إذا كان العقد محدد المدة وامتنع احد الطرفين عن تنفيذ العقد قبل انتهائه بدون مــبرر التزم بتعويض الطرف الاخر ما يصيبه من ضرر نتيجة ذلك. فإذا كان هذا الامتناع من جهة صاحب العمل ولغير الاسباب المنصوص عليها في المادة (١١٣) فانـــه يكــون ملــزما بالتعويض عما اصاب العامل من ضرر مع مراعاة العرف الجـــاري وطبــيعة العمل ومدة العقد، وبوجه عام جميع الاحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر. اما إذا كان الامتناع عن تنفيذ العقد من جهة العامل ولغير الاسباب الــواردة فــي المادة (١١٥) فان العامل يكون ملزما بتعويض صاحب العمل عن الخسارة التي لحقت به نتيجة انهاء العقد.

للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع ان يطلب تسوية النزاع وديا بينه وبين صاحب العمل ويقدم الطلب الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال مــدة لا تــتجاوز عشرة ايام من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو اخطـــاره بذلــك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة اخرى تثبت الاستلام. وعلى وزارة العمــل والشــؤون الاجتماعــية فور تقديم الطلب اليها ان تقوم باتخاذ الاجراءات اللازمـــة لتســـوية النزاع وديا، فإذا لم تتم هذه التسوية تعين عليها ان تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز اسبوعين من تاريخ تقديمه الى المحكمة الكبرى المدنية للنظر فـــي تعويــض العامل ان كان له محل، وتكون الاحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نســخ تتضــمن ملخصـــا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة وتوصياتها.

وعلـــى كاتـــب المحكمـــة ان يقوم خلال ثلاثة ايام من تاريخ وصول الاوراق الى المحكمـــة بـــتحديد جلسة لنظر الدعوى في ميعاد لا يتجاوز عشرة ايام من تاريخ الاحالـــة ويخطـــر العـــامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ويرفق بكل اخطار صـــورة مـــن مذكـــرة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكون الاخطار بخطاب مســـجل أو بأيـــة طريقة تثبت الاستلام. وعلى المحكمة ان تعرض على الطرفين تســـوية الـــنزاع وديا، فإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فصلت المحكمة في الموضوع خـــلال شهر من تاريخ اول جلسة ويقع على صاحب العمل عبء اثبات ان الفصل تـــم بســـبب مشروع. ويجوز للمحكمة الى ان تفصل في دعوى التعويض ان تحكم بحكم غير قابل للطعن بالزام صاحب العمل بأداء تعويض مؤقت للعامل لا يتجاوز اجـــره عـــن ثلاثـــة اشـــهر يستنزل مما قد يحكم له به، فإذا لم يحكم في الدعوى بـــتعويض للعـــامل أو كان ما حكم له به يقل عن التعويض المؤقت الزمته برد ما اخـــذه بغـــير حـــق. وتراعي المحكمة في تقدير التعويض العرف الجاري وطبيعة العمل والمدة التي عملها العامل والمدة الباقية من العقد ان كان محدد المدة، وبوجه عام جميع الاحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر.

بالنســـبة لطوائف العمال غير المنتفعين باحكام قانون التأمين الاجتماعي يجب علـــى صـــاحب العمل إذا انهيت علاقة العمل ان يؤدي الى العامل مكافأة عن مدة خدمـــته تحسب على اساس اجر خمسة عشر يوما عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الاولى واجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ويستحق العامل المكافأة عـــن كسور السنة بنسبة المدة التي قاضاها في الخدمة. وإذا كان الانهاء من جانب العـــامل اســـتحق في هذه الحالة ثلث المكافأة إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن ثلاث ســـنوات متوالية ولا تزيد عن خمس سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا استقال بعد خمـــس سنوات وبشرط الا يكون انهاء العقد من جانب العامل وسيلة لتجنب الفصل طبقا لاحكام المادة (١١٣) وعلى ان يخطر العامل صاحب العمل بعزمه على ترك العمل طبقا لاحكام المادة (١٠٧) من هذا القانون وللعامل بدلا من هذا الاخطار ان يـــؤدي لصـــاحب العمل اجر المدة المساوية لمدة الاخطار. ولا تسري احكام هذه المادة فيما يتعلق بمدة خدمة العمال الاجانب السابقة على العمل بهذا القانون الا في حـــدود مـــا هو منصوص عليه في الفقرة الاخيرة من المادة ١٥٣ اللاحقة. كما لا تسري احكام هذه المادة فيما يتعلق بمكافأة مدة خدمة العمال البحرينيين السابقة على العمـــل بهذا القانون الا في حدود ما كان منصوصا عليه في قانون العمل البحريني لعـــام ١٩٥٧ وعلـــى اساس الاجر وقت انقضاء العقد، الا إذا طلب العامل صرف

مكافــأة مدة الخدمة المستحقة له حتى تاريخ تطبيق قانون التامين الاجتماعي على المنشــاة التي يعمل بها، فيجب على صاحب العمل في هذه الحالة ان يؤدي للعامل هــذه المكافــأة طبقا لاحكام هذه المادة وعلى اساس الاجر عند تطبيق ذلك القانون على المنشاة.

تــوزع مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العقد بوفاة العامل طبقا لقواعد الارث الشرعي.

لا يجــوز لصاحب العمل فصل العامل بدون مكافأة أو اخطار أو تعويض الا في الحالات الآتية:

١- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادة أو توصيات مزورة.
٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يــبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
٣- إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشاة رغم انذاره كتابة بشرط ان تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
٤- إذا تغيب عن العمل بدون سبب مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعة خلال الســنة الواحــدة أو اكــثر من عشرة ايام متوالية على ان يسبق الفصل انذار كتابــي مــن صاحب العمل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الاولى وانقطاعه خمسة ايام في الحالة الثانية.
٥- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
٦- إذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالمنشاة التي يعمل فيها.
٧- إذا حكم على العامل نهائيا في جناية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الامانة أو الآداب العامة.
٨- إذا وجــد اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو ارتكب عملا مخلا بالآداب في مكان العمل.
٩- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على احد رؤساء العمل اثناء العمل أو بسببه.

لا يجــوز لصاحب العمل ان يستعمل حقه في انهاء العقد أو ان يفصل العامل اثناء المدة التي يكون فيها العامل غائبا في الاجازة السنوية أو الاجازات الاخرى.

يجــوز للعامل ان يترك العمل قبل نهاية العقد بدون سابق اعلان مع عدم الاخلال بحقه في مكافأة مدة الخدمة والتعويض عما لحقه من ضرر في الحالات الآتية:

١- إذا لم يلتزم صاحب العمل بنصوص العقد واحكام هذا القانون.
٢- إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل اعتداء يعاقب عليه القانون اثناء العمل أو بسببه.
٣- إذا كان استمراره في العمل يهدد سلامته أو صحته.
٤- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد ادخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
٥- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله امرا مخلا بالآداب نحو العامل أو احد افراد اسرته.

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بسبب اصابته بمرض استنفد اجازته المرضية والسنوية مع عدم الاخلال بما جاء في المادتين (٢٥)، (١٢٧). وفي هذه الاحوال يتقاضى العامل أو ورثته المشار اليهم في المادة (١١٢) من هذا القانون المكافأة المنصوص عليها في المادة (١١١) ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الانهاء المخول له بمقتضى المادة (١٠٧) اثناء المرض أو الاصابة. ويكون اثبات العجز أو المرض بشهادة طبية معتمدة من طبيب وزارة الصحة.

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشاة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات. وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائي المرخص به تبقى عقود استخدام عمال المنشاة قائمة. ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع اصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لاسرة العامل اجره كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهر التالي وذلك بشرط ان يكون العامل قد امضى في خدمة صاحب العمل المذكور مدة ثلاث سنوات على الاقل.

يمنح العامل شهادة خدمة تتضمن بيانا لمهنته ومدة خدمته واخر اجر تقاضاه ويرد اليه ما يكون قد اودعه لدى صاحب العمل من اوراق أو شهادات أو ادوات.

في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة:

أولا: اصابات العمل تسري احكام هذا الباب على اصحاب الاعمال والعاملين لديهم الى حين ان تطبق في شانهم احكام تأمين اصابات العمل الوارد في قانون التأمين الاجتماعي.

إذا اصـــيب العامل في حادث اثناء العمل أو بسببه، فعلى صاحب العمل ابلاغ الحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقوعه الى:

أ - مركز الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه مكان الاصابة.

ب- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

جـ- وزارة الصحة. ويجوز ان يقوم العامل بهذا البلاغ إذا سمحت حالته بذلك.

يجب ان يتضمن البلاغ اسم العامل ومهنته وعنوانه وجنسيته واجره في تاريخ الاصابة مع وصف موجز عن الحادث وما اتخذ من اجراءات لاسعافه أو علاجه.

علـــى مركـــز الشـــرطة المختص أو الجهات الاخرى المختصة بالتحقيق ان تجـــري تحقيقا في كل بلاغ بقدم اليها، ويبين في هذا التحقيق على الاخص ظروف الحـــادث واقـــوال الشـــهود وما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود طبقا لاحكام المادة (١٢٨) من هذا القانون وكذلك اقوال صاحب العمل أو من يمثله واقوال المصاب متى سمحت حالته بذلك. وعلى هذه الجهات ابلاغ وزارة العمـــل والشـــؤون الاجتماعـــية فـــور الانتهاء من تحقيقها بصورة طبق الاصل، وللوزارة ان تطلب استكمال التحقيق إذا رأت محلا لذلك.

للعـــامل المصاب الحق في العلاج في احدى المؤسسات الصحية الحكومية أو دور العـــلاج الاهلية حسبما يراه صاحب العمل، ويلتزم صاحب العمل بمصاريف العلاج كاملة بما في ذلك الادوية وتكاليف الانتقال.

يكـــون ثـــبوت العجـــز وتقدير نسبته بقرار من اللجنة المختصة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

للعـــامل المصـــاب ان يتقدم خلال يومين من تاريخ اخطاره بانتهاء العلاج أو بتاريخ العودة للعمل أو بعدم اصابته بمرض مهني، وفي خلال اسبوعين من تاريخ اخطـــاره بعـــدم ثبوت العجز أو بتقدير نسبته- بطلب اعادة النظر في ذلك، ويحال الطلب الى لجنة تحكيم طبي استئنافية ويكون قرارها نهائيا. ويصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا بتنظيم اجراءات وبيانات طلب اعـــادة الـــنظر والمســـتندات الواجب ارفاقها بالطلب وبتشكيل لجنة التحكيم الطبي واجراءات ونظام العمل فيها.

يتقاضى العامل المصاب اجره بالكامل طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج عن ستة اشهر يدفع له نصف الاجر فقط حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى.

للعـــامل إذا اصيب في حادث اثناء العمل أو بسببه أو للمستحقين عنه من بعده الحـــق فـــي التعويض عن الاصابة بحسب الجدول الصادر بقرار من وزير العمل والشـــؤون الاجتماعـــية تطبيقا لهذه المادة، على الا يستحق التعويض إذا ثبت من التحقيق:

أ – ان العامل تعمد اصابة نفسه.

ب– إذا حدثـــت الاصـــابة بســـبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل ويدخـــل في ذلك كل فعل ياتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات. هذا إذا لـــم ينشـــأ عن الاصابة وفاة العامل أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥% من العجز الكلي.

إذا توفـــى العامل نتيجة اصابة عمل وزع التعويض بين المستحقين عنه طبقا لقواعد الارث الشرعي.

ثانـــيا: امـــراض المهـــنة يصدر وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا بامراض المهنة والصناعات والاعمال المسببة لها.

تحـــدد مســـؤولية اصـــحاب الاعمال السابقين لاخر صاحب عمل يشتغل لديه المصـــاب علـــى ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج ويلزم هؤلاء بالتعويض كل بنســـبة المدة التي قضاها في خدمته. ويشترط في تطبيق احكام هذه المادة ان تكون الصناعات والمهن التي يمارسونها مما ينشا عنها المرض المصاب به العامل.

في التوفيق والتحكيم ومنازعات العمل الجماعية:

إذا نشـــا نزاع بين صاحب العمل وبين عماله أو فريق منهم خاص بالعمل أو بشروطه ولم يوفق الطرفان فيما بينهما الى تسويته وجب حسمه عن طريق التوفيق والتحكـــيم بينهما بطلب يقدمه احدهما الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وإذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل يجب ان يكون موقعا عليه منه شخصيا أو من وكيله المفوض. اما إذا كان مقدما من العمال فيجب ان يقدم من اغلبيتهم أو اغلبية عمال قسم المنشاة الذين يخصهم النزاع. ويجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ان تبادر الى السعي لتسوية النزاع عن طريق التوفيق والتحكيم إذا علمت به ودون ان يطلب اليها احد طرفيه ذلك.

يقـــوم الوســـيط الـــذي يعينه وزير العمل والشؤون الاجتماعية بدعوة ممثلي الطرفيـــن على وجه السرعة لمحاولة تسوية النزاع بينهما بالطرق الودية مسترشدا فـــي ذلك بما يقدمانه اليه من بيانات. وله اجراء التحقيقات التي يراها ضرورية في

محاولـــته والاســـتعانة بمـــن يشاء لمساعدته فيها، وعليه تحرير محاضر باعماله ونتيجة وساطته.

إذا تمكن الوسيط من تسوية النزاع كليا أو جزئيا اثبت ما يتم الاتفاق عليه في محضـــر يوقعـــه ممـــثلا الطرفين وتحرر منه ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة، ويحتفظ بالاخرى في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويكون لهذا المحضر قوة الاحكـــام النهائـــية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتاب المحكمة الكبرى المدنـــية. وإذا لم يتمكن الوسيط من تسوية النزاع كليا خلال خمسة عشر يوما من تـــاريخ وصـــول طلب التوفيق الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اعد تقريرا بنتـــيجة وســـاطته واسباب اخفائه، وعلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية احالة جمـــيع اوراق الموضـــوع الى وزارة العدل والشؤون الاسلامية لعرضه على هيئة التحكيم.

تتكون هيئة التحكيم من:

١- ثلاثة من قضاة المحكمة الكبرى المدنية يندبهم وزير العدل والشؤون الاسلامية لذلك في اول كل سنة قضائية.
٢- مـــندوب عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفيها.
٣- مندوب عن وزارة التجارة والزراعة يندبه لذلك وزيرها من كبار موظفيها.
٤- مـــندوب عـــن العمـــال تختاره اللجنة العامة لعمال البحرين من بين اعضائها بشـــرط الا يكـــون هـــذا المـــندوب من اعضاء اللجنة المشتركة في المنشاة المطروح النزاع معها امام هيئة التحكيم أو من العمال الذين لهم علاقة مباشرة بهـــذا النزاع، فإذا لم تعين اللجنة العامة مندوب العمال في الميعاد الذي يحدده رئيس هيئة التحكيم قام هو بتعيينه نيابة عنها.
٥- مـــندوب عـــن صاحب العمل تختاره غرفة تجارة وصناعة البحرين من بين اعضـــائها لا يكـــون له علاقـــة مباشرة بالنزاع، فإذا لم تعين الغرفة مندوب صاحب العمل في الميعاد الذي يحدده رئيس هيئة التحكيم قام هو بتعيينه نيابة عنها. ويشترك اعضاء الهيئة من غير القضاة في مداولاتها دون ان يكون لهم رأي فـــي قراراتها. وتنعقد الهيئة في وزارة العدل والشؤون الاسلامية برئاسة اقـــدم القضاة، ويصح انعقادها إذا تغيب عن الحضور مندوبا العمال وصاحب العمـــل كلاهمـــا أو احدهما. وعلى طرفي النزاع احضار مندوبيهما في يوم الجلسة المحددة لنظر النزاع.

يعيــن رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يتجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول اوراق الموضوع اليه، ويخطر به الاعضاء وطرفي النزاع قــبله بــثلاثة ايام على الاقل، ويحضر طرفا النزاع شخصيا أو بوكلاء عنهما من المحامين. وتفصل الهيئة في النزاع في مدة لا تجاوز شهرا من بدء نطره. وللهيئة ســماع الشــهود وندب اهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على المســتندات ودفاتــر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الاجراءات التي تمكنها من الفصــل فــيه. ولهــا بتوقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف احد الخصــوم عــن ايداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عــذر مقــبول عن الحضور أو امتناعه عنه أو امتناعه عن اداء اليمين أو الاجابة على ان تراعى احكام قانون المرافعات المدنية والتجارية بشان الاثبات بالشهادة.

تطــبق هيئة التحكيم القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها ولها ان تســتند الــى العــرف ومــبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. ويصــدر القــرار باغلبية اراء اعضاء الهيئة من القضاة ويكون مسببا، وإذا صدر علــى خلاف رأي احد الاعضاء الآخرين وجب اثبات رأي المخالف في القرار مع بــيان اســباب عدم الاخذ به. ويعتبر القرار بمثابة حكم نهائي صادر من المحكمة الكبرى المدنية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتاب تلك المحكمة. ولكل من طرفي النزاع حق عرضه على الهيئة من جديد بعد مضي سنة على الاقل على تنفــيذ القــرار إذا طرأت على ظروف العمل تغيرات جوهرية تسوغ ذلك. وعلى وزارة العــدل والشــؤون الاســلامية تبليغ طرفي النزاع بصورة من القرار خلال ثلاثــة ايام من تاريخ صدوره. وعليها ارسال ملف الموضوع بعد اخطار الطرفين الــى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لقيد منطوق القرار في سجل خاص وايداع الملــف محفوظاتهــا، وتعطى مستخرجات منه لذوي الشان طبقا لما يصدره وزير العمل والشؤون الاجتماعية من قرارات تنظم ذلك.

تطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم ما نصت عليه القوانين النافذة بشــان تصــحيح الاحكــام وتفسيرها، كما تطبق بشان رد اعضاء الهيئة من غير القضــاة وتنحيتهم الاحكام الخاصة برد القضاة وتنحيتهم المنصوص عليها في تلك القوانين.

إذا قــدم طلب التوفيق فلا يجوز للعمال الامتناع عن العمل كليا أو جزئيا، كما لا يجــوز لصــاحب العمــل ان يوقفه كليا أو جزئيا وذلك مع مراعاة احكام المادة اللاحقة من هذا القانون.

يصـــدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا بتشكيل لجنة للبت في طلبات المنشـــات لوقــف العمــل كليا، ويحدد القرار اختصاصات هذه اللجنة والاجراءات الخاصة بها والوزارات التي تمثل فيها.

في التنظيم العمالي واللجان والمجالس المشتركة:

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ٨ لسنة ١٩٨١- جريدة رسمية عدد ١٤٣١ لســنة ١٩٨١) علــى اصحاب الاعمال والعمال في المنشات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ان يؤلفوا فيما بينهم في كل منشاة على حدة لجنة مشتركة للتعاون في تسوية المنازعات ورفع المستوى الاجتماعي للعمال وتنظيم الخدمات الاجتماعية وتحديد الاجور ورفع مستوى الانتاج الى غير ذلك من المسائل التي تهم الطرفين.

(كمـــا عدلـــت بالمرســـوم بقانون رقم ٨ لسنة ١٩٨١- جريدة رسمية عدد ١٤٣١ لســنة ١٩٨١) لممثلـــي العمال في اللجان المشتركة المشار اليها في المادة الســابقة ان يكونـــوا فــيما بينهم -لجنة عامة لعمال البحرين- تكون لها الشخصية الاعتــبارية تعمــل علــى رفع كفايتهم الانتاجية وترعى مصالحهم كما تعمل على تحســين حالــتهم المادية والاجتماعية. ويصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قــرارات بتنظيم اختيار العمال لممثليهم في اللجنة العامة واللجان المشتركة ونظام العمل في اللجنة العامة وعلى الاخص الشؤون الادارية والمالية.

يكــون لكل لجنة مشتركة لائحة تأسيسية تبين اهدافها والاجراءات التي تتبعها فـــي عقــد اجــتماعاتها واتخاذ قراراتها، ويجب تسجيل هذه اللجان بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وينظم ذلك بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

ينشا بمرسوم اميري مجلس استشاري اعلى للعمل يضم اعضاء بحكم وظائفهم مــن الوزارات المعنية وممثلين لاصحاب الاعمال والعمال. ويختص هذا المجلس بابداء الرأي في مشروعات القوانين الخاصة بالعمل أو العمال أو تعديلاتها وغيرها من المسائل التي يرى وزير العمل والشؤون الاجتماعية عرضها عليه ويكون رأي المجلــس استشاريا. ويضع المجلس لائحة لتنظيم سير اعماله تتضمن على الاخص مواعــيد اجتماعاته وطريقة التصويت على القرارات والاغلبية المطلوبة لصحتها، وتعتمد هذه اللائحة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

تنشـــا المجـــالس الاستشارية الاخرى على المستوى الوطني بمرسوم اميري، ويصـــدر وزيـــر العمـــل والشـــؤون الاجتماعية القرارات اللازمة لانشاء اللجان

المشـــتركة علـــى مســـتوى الصناعة أو المنشاة، وتبين هذه القرارات اختصاصات وطريقة تكوين هذه اللجان.

في تفتيش العمل:

لموظفـــي وزارة العمـــل والشـــؤون الاجتماعية الذين يصدر قرار بندبهم من وزيـــر العمل والشؤون الاجتماعية حق التفتيش الصناعي ومراقبة تنفيذ احكام هذا القـــانون والقـــرارات واللوائـــح المنفذة له، ولهم في سبيل ذلك حق الاطلاع على الســـجلات والدفاتـــر المنصوص عليها في هذا القانون وطلب البيانات اللازمة من اصـــحاب الاعمـــال أو من ينوب عنهم، ولهؤلاء الموظفين سلطة ضبط المخالفات التـــي يرتكـــبها اصـــحاب الاعمال وتحرير المحاضر اللازمة عند مخالفتهم احكام القانون.

يحلـــف هـــؤلاء الموظفيـــن ورؤســـاؤهم اليمين امام وزير العمل والشؤون الاجتماعـــية عـــند تعييـــنهم أو قبل ندبهم مقسمين ان يقوموا بمهام وظيفتهم بامانة واخـــلاص والا يفشـــوا سرا من اسرار المهنة أو اي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.

يجـــب علـــى هؤلاء الموظفين ان يحملوا دائما عند قيامهم بهذا العمل بطاقات تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاثبات صفتهم.

يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرار ينظم اعمال التفتيش.

علـــى اصـــحاب الاعمال وعلى وكلائهم أو من ينوب عنهم ان يسهلوا مهمة الموظفيـــن المذكوريـــن وان يقدمـــوا لهـــم معلومات صادقة وصحيحة عما يتعلق بمهمتهم.

علـــى السلطات الادارية ان تساعد الموظفين المذكورين عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة.

أحكام عامة:

يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الفردي يخالف احكام هذا القانون ولو كان سابقا على تنفيذه ما لم يكن اكثر فائدة للعامل. كما يقع باطلا كل مصالحة أو ابراء عـــن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف احكام هذا القانون. ولا يجوز المساس بما اكتسبه العامل من حقوق بمقتضى اية اتفاقية أو لوائح النظم الاساسية أو قرارات التحكيم أو ما جرى العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ٣ لسنة ١٩٨٤- جريدة رسمية عدد ١٥٨١ لسنة ١٩٨٤) تعتبر الاجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل دينار ممتازا ويتمتع باعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة، (على الاموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل).

تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوي التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقا لاحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال وللمحكمة في حالة رفض الدعوى ان تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها. ويسبق الدعوى طلب يقدمه العامل الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتقوم هذه الوزارة باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع بينهما وديا، فإذا لم تتم التسوية الودية تعين على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال اسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب احالة النزاع الى المحكمة الكبرى المدنية، وتكون الاحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة، وعلى كاتب المحكمة ان يقوم في ظرف ثلاثة ايام من تاريخ وصول الطلب الى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى، ويعلن بها العامل وصاحب العمل، ويجوز للمحكمة ان تستحضر واضع المذكرة المرفوعة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاستيضاحه فيما جاء في هذه المذكرة.

(كما اضيفت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اوكتوبر ١٩٩٣) للفئات المذكورة في الفقرات ٢،٣،٤،٥،٦ من المادة (٢) من هذا القانون حق التقدم بطلب لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتسوية منازعاتهم مع من يستخدمونهم بالطرق الودية، فإذا تعذرت هذه التسوية تعين على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال اسبوعين من وقت تقديم العامل للطلب احالة النزاع للمحكمة الكبرى المدنية، وتعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى المتعلقة بهذه المنازعات.

تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد.

(كما اضيفت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اوكتوبر ١٩٩٣) يكون ميعاد استئناف الاحكام الصادرة طبقا لاحكام المواد ١١٠، ١٥٥، ١٥٥ مكررا من هذا القانون عشرة ايام من تاريخ صدورها أو تبليغ المحكوم عليه بها وفقا لاحكام المادة ٢١٦ من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

العقوبات:

مع عدم الاخلال باية عقوبة اشد ينص عليها اي قانون اخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار اليها.

(كمـــا عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اوكتوبر ١٩٩٣) يعاقب كل مـــن يخـــالف احكام المواد ٣،٤،٧ والقرارات الصادر تنفيذا للمادتين ٣،٤ بالحبس مـــدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تزيد على ستة شهور وبغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تجاوز خمسمائة دينار أو باحدى هاتين العقوبتين، وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة. وبالاضافة الى العقوبة السابقة يحكم ايضا في حالـــة مخالفـــة احكـــام المادة ٧ بالزام صاحب العمل بدفع مصاريف اعادة العامل الاجنبـــي الى الجهة التي يحددها عقد العمل أو الجهة التي ابرم فيها عقد العمل أو الجهة التي قدم منها أو الى بلده الذي ينتمي اليه بجنسيته إذا تعذرت عودته الى اي مـــن الجهات السابقة، فإذا تخلف صاحب العمل عن سداد المصاريف المشار اليها يحكـــم باستيفائها طبقا للقانون. كما يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تـــزيد على ستة شهور وبغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تتجاوز خمسمائة دينار أو بـــاحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل حصل على تصريح لاستخدام عمال غير بحرينيين من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ثم ثبت اشتغالهم لدى صاحب عمـــل اخر دون موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والادارة العامة للهجرة والجـــوازات، وتتعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. ويعتـــبر كل من صاحب المنشأة ومدير المنشأة أو من ينوب عن ايهما مسؤولا عن هذه المخالفة.

(كمـــا اضـــيفت بالمرســـوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اوكتوبر ١٩٩٣) يلغى الســـجل الـــتجاري ويوقـــف النشاط التجاري لكل صاحب عمل يثبت لدى وزارة الداخلـــية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية قيامه باستقدام عمال اجانب دون ان تكـــون لديه حاجة لاستخدامهم، وثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل آخر. ويتم الغاء الســـجل التجاري ويوقف النشاط التجاري لصاحب العمل بقرار من وزير التجارة والـــزراعة بـــناء علـــى تقريـــر من وزارة الداخلية أو من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويترتب على الغاء السجل التجاري ووقف النشاط التجاري غلق محل صـــاحب العمـــل اداريا. ويجوز لصاحب العمل ان يتقدم بتظلم الى وزير التجارة والـــزراعة من قرار بالغاء سجله التجاري ووقف النشاط التجاري ومن غلق محله اداريـــا فـــي خـــلال ستين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار أو من تاريخ غلق محله

اداريا، ويصدر وزير التجارة والزراعة بعد موافقة وزارة الداخلية أو وزارة العمل والشـؤون الاجتماعية بحسب الاحوال قراره بقبول التظلم أو رفضه خلال الستين يومـا التاليـة لـتقديم الـتظلم، ولصاحب العمل ان يطعن في قرار وزير التجارة والـزراعة بـرفض تظلمه امام المحكمة الكبرى المدنية في خلال ستين يوما من تـاريخ اخطاره برفض تظلمه، ويعتبر فوات ستين يوما على تقديم التظلم دون ان يتلقى صاحب العمل اجابة على تظلمه بمثابة رفضه.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ٦ اوكتوبر ١٩٩٣) يعاقب على مخالفة احكام المادتين ١٢ و١٣ بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تجاوز ثلاثمائة ديـنار وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة. كما يعاقب على مخالفة احكـام المادتيـن ١٤، ١٥ والقرارات الصادر تنفيذا لهما بالحبس لمدة لاتزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار أو باحدى هاتين العقوبتين.

يعاقب كل من يخالف احكام الباب الرابع في تنظيم تشغيل العاجزين المؤهلين مهنـيا بغـرامة لا تقـل عن خمسين دينارا ولا تجاوز مائتي دينار. ويجوز الحكم بالـزام المنشـاة بان تدفع للعاجز الذي تمتنع عن استخدامه تطبيقا للمادتين (٢١)، (٢٥) مـبلغا يسـاوي الاجـر المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح أو يصـلح لها وذلك اعتبارا من تاريخ وقوع المخالفة، ولا يجوز مطالبة المنشاة بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة، ويزول هذا الالزام إذا قام بتعيين العاجز لديها أو اشتغل العاجـز فعـلا في عمل اخر، وفي حالة امتناع المنشاة عن اداء الاجر المشار اليه يجـوز تحصـيله لصـالح العامل بطريق التنفيذ الجبري. وفي حالة تعدد الاحكام بالالـزام بالدفع عند تعدد المنشات على الوجه السابق لا يستفيد العاجز الا من اول حكم يصدر، وتؤول الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الاحكـام الاخرى لتقوم بصرفها في تمويل التأهيل المهني للعاجزين طبقا للشروط والاوضـاع التـي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. وتتعدد العقوبـة بـتعدد الذين وقعت في شانهم المخالفة، وتقام الدعوى في جميع الاحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسؤول.

يعاقـب كل صاحب عمل يخالف احكام الباب الخامس في شان التلمذة المهنية والـباب السادس في شان التدريب المهني والقرارات الصادرة تنفيذا لها بغرامة لا تقـل عن عشرين دينارا ولا تجاوز مائتي دينار. وتتعدد الغرامات بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة.

يعاقــب كل صاحب عمل يخالف احكام الباب السابع في العقد بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تجاوز ثلاثمائة دينار. وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شانهم المخالفة.

يعاقب كل من يخالف احكام الباب الثامن في شان تشغيل الاحداث والقرارات الصــادرة تنفــيذا له بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا ولا تزيد على مائتي دينار. وتــتعدد الغــرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في محل العمل بحالــة مخالفة لاحكام الباب المذكور والقرارات الصادرة تنفيذا له. وتتعدد الغرامة أيضــا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العامل. وتقام الدعوى على مدير المنشاة أو المشــرف علــى المكان الذي يؤدى فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمــل إذا كانــت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفــة. وتقــام الدعــوى ايضــا على الأشخاص الذين لهم الولاية الشرعية أو الوصــاية علــى الأحــداث إذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لاحكام الباب سالف الذكر، وكذا على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الاحكام أو الذي يخالفها باي شكل كان.

يعاقــب كل من يخالف أحكام الباب التاسع في شان تشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تجاوز مائتي دينار. وتتعدد الغرامات بقدر عدد العاملات الجاري تشغيلهن بحالة مخالفة لاحكام الباب المذكور. وتعدد الغرامات أيضا بعدد تكرار المخالفة بالنسبة لنفس العاملة. وتقام الدعوة على مدير المنشاة أو المشرف على المكان الذي يؤدى فيه العمل، كما تقام على صاحب العمــل إذا كانــت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

يعاقــب كــل مــن يخــالف أحكام الباب العاشر في شان الأجور والقرارات الصــادرة تنفيذا له، والباب الحادي عشر في ساعات العمل والإجازات والقرارات الصادرة تنفيذا له، والباب الثاني عشر في شان ظروف العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له والباب الثالث عشر في نظام العمل والجزاءات والقرارات الصادرة تنفيذا له، والباب الرابع عشر في شان انتهاء العقد ومكافأة نهاية الخدمة، والباب الخامس عشــر في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسين دينارا ولا تجاوز ثلاثمائة دينار. وتتعدد الغرامة بقدر عــدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم. وفي حالة مخالفة أحكام المادتين (٧٨)، (٧٩)، يكــون لموظفــي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المشار اليهم في المادة

(١٤٧) من هذا القانون حق منع استمرار المخالفة بالطريق الاداري. وتقام الدعوى علـــى مديـــر المنشاة كما تقام على صاحبها إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة.

(كما عدلت بالمرسوم بقانون رقم ٨ لسنة ١٩٨١- جريدة رسمية عدد ١٤٣١ لسنة ١٩٨١) -يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على الف دينار:

١- صـــاحب العمـــل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم الصادر من هيئة التحكيم طبقا للمادة ١٣٨ من هذا القانون.

٢- صـــاحب العمل الذي يمتنع عن اختيار ممثليه في اللجنة المشتركة المنصوص علـــيها فـــي المادة ١٤٢ من هذا القانون، ويعتبر امتناعا طبقا لهذه المادة عدم ابـــلاغ صـــاحب العمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باسماء ممثليه في اللجـــنة المشـــتركة خـــلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطاره بقرار وزارة العمـــل والشؤون الاجتماعية بادراج منشاته في عداد المنشات التي يلزم فيها اصحاب العمل والعمال بتأليف لجنة مشتركة.

٣- صـــاحب العمل الذي يعرقل عملية اختيار ممثلي العمال في اللجنة المشتركة المنصـــوص عليها في المادة ١٤٢ من هذا القانون، أو يطلب من ممثليه بعد اختيارهم عدم حضور اجتماعات هذه اللجنة، أو يعرقل عملها باية صورة من الصور.

٤- صاحب العمل الذي يعرقل اية عملية انتخاب تجريها اللجنة العامة، أو يعرقل عملهـــا باية صورة من الصور. ويعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة دنانير ولا تزيد عن مائة دينار:

١- كـــل عامل يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم المنصوص عليه في المادة ١٣٨ من هذا القانون.

٢- كل عامل يعرقل اية عملية انتخابية تجريها اللجنة العامة أو اللجنة المشتركة، أو يعرقل عملها باية صورة من الصور.

يعاقـــب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تجاوز سنة كل صاحب عمل أو مدير منشاة اوقف العمل كليا أو جزئيا دون الحصول على موافقة اللجنة المشار إلـــيها في المادة (١٤١) من هذا القانون وذلك إذا تم إيقاف العمل بعد تقديم الطلب المشـــار الـــيه فـــي المادة (١٣٣) أو أثناء السير في إجراءاته في مرحلتي التوفيق والتحكيم.

يعاقــب بالحبس مدة لا تجاوز ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تــزيد على خمسمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب عمل أو من يقوم مقامـــه لم يسهل أو اعترض على قيام الموظفين المشار اليهم في المادة (١٤٧) من هذا القانون لمهمتهم أو لم يقدم لهم المعلومات الصحيحة والصادقة في هذا الشان.

لا يجــوز وقــف التنفــيذ في العقوبات المالية، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة قانونا لأسباب مخففة تقديرية.

تــؤول الغــرامات المحكــوم بها في الاحكام الصادرة تنفيذا لهذا القانون إلى وزارة العمــل والشــؤون الاجتماعية لتقوم بصرفها طبقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

مراجع الفصل الثامن

١- علـــي الديـــن السيد محمد، الخدمة الاجتماعية بين الأصالة والمعاصرة، الجزء الثاني (المعاصرة) مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٣.
٢- مملكة البحرين، جامعة البحرين، كلية الحقوق، مذكرة فى التشريعات العمالية، قانون العمل البحرينى، غير منشور، ٢٠٠٢.
٣- مملكـــة البحريـــن، وزارة التنمـــية الاجتماعية، جمعية الاجتماعيين البحرينية، بـــرنامج عمـــل ملـــتقى مناقشـــة إقرار حول الميثاق الأخلاقي للاجتماعيين في مملكة البحرين (مناقشة مسودة الميثاق الأخلاقي للاجتماعييـــن العاملين في مؤسسات الخدمة الاجتماعية)، بفندق الدبلومات، وذلك بتاريخ ٢٠٠٨/٣/١٣.

٩

الفصل التاسع
المشكلات المهنية والادارية
(عمالة الأطفال)

الفصل التاسع
المشكلات المهنية والإدارية
(عمالة الأطفال)

في ضوء التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية الحديثة أخذت تنتشر وتتوسع في المجــتمع العربي ظاهرة تشغيل الأطفال التي أخذت تترك أثارا سلبية تنعكس على المجتمع بشكل عام وعلى الطفولة بشكل خاص.

ولقــد أخــذ هذا الانتشار يأخذ أشكالا عديدة من الاستغلال عد أهمها تشغيل الأطفـــال وتســخيرهم فـــي أعمال غير مؤهلين جسديا ونفسانيا للقيام بها، علما أن العديد من الاتفاقيات الدولية قد جرمت بدورها الاستغلال الاقتصادي للأطفال ومنها (تعــترف الــدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمــل يــرجح أن يكون مضراً أو أن يمثل إعاقة لتعلم الطفل أو أن يكون ضــارا بصــحة الطفــل أو بــنموه البدنـــي أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي (اتفاقية حقوق الطفل المادة ٣٢-١).

ولقــد اخــذ حجم هذه الظاهرة بازدياد، وتدني واضح في نسبة الأطفال الذين ذكروا انهم يعرفون حقوقهم، ومن ناحية أخرى لوحظ ان هناك ترابطا إيجابيا أيضا بيــن نسبة المعرفة بحقوق العمل مع عمر الطفل وتعليمه، وان الغالبية الساحقة من الأطفال لا تتمتع بأي حماية قانونية: ولقد أفاد ٩٩,١% من الأطفال العاملين أنه لا يوجد بينهم وبين صاحب العمل أي عقد مكتوب.

أن هــذا الوضع يتطلب الاهتمام والاعتناء ورعاية الطفل والقيام بجهود مكثفة للضــغط والتأثير للحد من هذه الظاهرة وإصدار قوانين تحمي أطفالنا وبناء برامج توعية في المجتمع العربي.

وفـــي هــذا الفصل سأركز على تعريف مفهوم عمالة الطفل وأسبابها والنتائج التـــي تعــود علـــى الفرد والمجتمع وموقف الأطفال تجاه ظروف عملهم ووضع استراتيجيات وآليات لتقليل من ظاهرة استغلال الاقتصادي للأطفال.

أولا: مفهوم عمالة الأطفال :

هو (تشغيل الأطفال في مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية بعيدا عن الإطار الأسري وفي مقابل اجر مادي) وليس من شك آن الطفل حين يستغل بهذه الصورة

إنمـــا يحـــرم ويمنع في ذات الوقت من آن يعيش طفولته ويحظى بالتعليم الأساسي وتكـــون النتيجة آن يعاق نموه وتهدر طاقاته وتزداد خطورة عمالة الأطفال حينما تعرض كيان الطفل وحياته لأعمال خطيرة وساعات طويلة.

يمكـــن تقســـيم الدول العربية إلى أربع مجموعات فيما يتعلق بأوضاع عمالة الأطفال:

المجموعة الأولى:

وتضـــم دولا مـــتقدمة نسبياً، فمعدل وفيات الأطفال دون الخامسة أقل من ٣٠ لكل ألف ولادة، وهذه الدول هي: البحرين، الكويت، ليبيا، عمان، قطر، السعودية، الإمارات العربية.

المجموعة الثانية:

وتضـــم دولا متوسطة الدخل، ومعدل وفيات الأطفال دون الخامسة فيها يبلغ أقل من ٤٠ لكل ألف، وتضم كلا من: الأردن، لبنان، سوريا، تونس، مصر.

المجموعة الثالثة:

وهي دول تحتاج إلى العمل بنشاط، حيث لا يزال متوسط وفيات الأطفال دون الخامسة أكثر من ٦٦ في الألف وهي: المغرب، موريتانيا، جزر القمر، اليمن.

المجموعة الرابعة :

وتضـــم الـــدول التي تتعرض لظروف استثنائية وهي: الجزائر، الصومال، جيبوتي، العراق،.

ثانيا: أهم سمات عمالة الأطفال :

١- ضآلة الأجور مع عدم التأمين علي الأطفال.
٢- عدم تحرير عقد عمل بين صاحب العمل والطفل بما يعني عدم استقرار الطفل في عملة.
٣- الاستغلال الواضح من قبل صاحب العمل لأطفال الصغار.
٤- ســـوء معاملة صاحب العمل للصغار بالضرب والسب مع إهمال علاجهم في حالة تعرضهم للمرض أو إصابة عمل.
٥- إهمال الاهتمام بنظافة الأطفال وتغذيتهم ورعايتهم صحيا.
٦- احـــتكاكهم بســـلوكيات وقـــيم العمـــل الكبار بما قد يدفعهم للتقليد والتأثر بهم وبالتالي لانحراف.

ثالثا: تطور حجم مشكلة عمالة الأطفال عربيا وعالميا:

٩ مليون و٢٧٠ ألف طفل في سوق العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منهم ٢ مليون في مصر.

- ٦% من عمالة الأطفال في أسيا و٢٠,٨% في جنوب الصحراء الأفريقية.
- ٥% في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وفي دراسة جديدة لإلغاء عمالة الأطفال تصدرها منظمة العمل الدولية (الاستثمار في إلغاء عمالة الأطفال) اعدد: نفيسة الصباغ أن سدس أطفال العالم تقريبا بين سن الخامسة والسابعة عشرة يتم استغلالهم في سوق العمل طبقا التقدير منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٢م، وأغلب هؤلاء الأطفال يتعرضون لنفس المخاطر ويتحملون نفس مسؤوليات البالغين في سوق العمل.

و طبقا لدراسة جديدة آجرتها منظمة العمل الدولية عدد عمالة الأطفال يبلغ ١٨٢ مليون و٩٦٠ الف طفل في العالم مقسمون كما يلي :

١- ٨ مليون و٣١٠ الف في الدول الأقل تقدما.
٢- ١١٠مليون و٣٩٠ في أسيا و١٦ مليون و٤٦٦ الف في أمريكا اللاتينية.
٣- مليون و٩٠٢ الف في جنوب الصحراء الإفريقية و٩ مليون و٢٧٠ الف في شمال أفريقيا والشرق الأوسط، منهم ٢ مليون طفل في مصر.

أي أن حوالي ١٨،٥% من الأطفال في العالم ما بين ٥: ١٤ عام، يحرمون من طفولتهم ويزج بهم إلي سوق العمل. ولإنهاء عمالة الأطفال فى العالم وتقديم خدمة تعليمية لائقة لهم يتطلب هذا – طبقا للدراسة ١٣٩ دولار للطفل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتصل إلي ١٦٠٠ دولار لكل طفل في أمريكا اللاتينية، وهذا الاختلاف بسبب تكاليف العملية التعليمية التي تختلف من منطقة لأخرى.

و مع تبنى إلغاء عمالة الأطفال كهدف سواء في مواثيق منظمة العمل الدولية أو بالنسبة للعديد من منظمات وهيئات المجتمع المدني أثيرت تساؤلات كثيرة حول تكلفة إنهاء عمالة الأطفال والمصادر والمواد المطلوبة لتحقيق هذا الهدف وما هو العائد من ذلك؟ كما يهتم السياسيون بهذه النقطة لتأثيرها على الاقتصاد القومي. فى إطار جهودها المستمرة لإلغاء عمالة الأطفال أصدرت منظمة العمل الدولية دراسة جديدة حول عمالة الأطفال.

أوضحت النتائج دون شك ان الأرباح والعائد من إلغاء عمالة الأطفال يفوق كثيرا التكلفة التي ستنفق لاتمام هذه المهمة.تم جمع المعلومات من عشرات الدول

في العالم وبالنسبة للدول التي لم تتم فيها دراسات خاصة بعمالة الأطفال تم استخدام المعلومـــات والأرقام المتاحة.و فى النهاية تم التوصل الى ان العائد النهائي بنهاية العشـــرين عامـــا فـــترة التطبيق ستختلف طبعا للمنطقة وكثافة عمالة الأطفال فيها وتكالـــيف العملـــية التعليمية.فستكون في الدول الأقل تطورا حوالي ٥% من النمو الســـنوي للدخـــل القومي وبالنسبة لدول أسيا ستكون ٢٨% وأمريكا اللاتينية ٩% وجـــنوب الصحراء الأفريقية ٥٤% أما في شمال أفريقيا والشرق الأوسط فستكون الفائدة حوالي ٢٣%من الزيادة السنوية للدخل القومي.المتوسط النهائي لزيادة الدخل القومـــي العالمـــي نتيجة إلغاء عمالة الأطفال واستبدالها بتعليم لائق في ذاته واجب قومي لابد وان تقوم به الدول نحو أبنائها.

رابعا: أنواع الأعمال التي يقوم بها الأطفال العاملون :

يمـــارس الأطفـــال العـــاملون دون السن القانونية، أعمال تتراوح مشقتها بين الأعمال البسيطة والهامشية والأعمال التي تتم بالخطورة كالعمل في الأفران الحديد والأعمـــال الميكانيكية أو مصانع الكيماويات أو ورش النسيج وصنعة السجائر كما يعملـــون كخدم في المنازل أو الاشتراك في سباق الجمال أو في الأعمال الزراعية وتـــتم هـــذه العمال غالبا في ظروف صعبة نحرمهم من الحياة المناسبة لأعمارهم وتتمـــثل انتهاكا الطفولة وتعارضا مع حقوق الطفل التي نادت بها الاتفاقيات الدولية والتشـــريعات العربـــية والوطنـــية وتعرضهم لظروف سيئة بسبب نقص خبراتهم وضـــعف قدراتهـــم علي استخدام الآلات والأدوات التي صممت أساسا لكي تناسب كبار السن وليس صغارهم مما يعرضهم للإصابة أثناء العمل.

ونتيجة للاستخدام الخاطئ لهذه الآلات والأدوات مما يزيد من خطورتها وعدم اهتمام أصحاب الأعمال بتوفير وسائل الأمان أو الاحتياطات الأزمة لإنقاذ السريع في حالة تعرضهم للخطر أثناء العمل.

ومن مجالات عمل الأطفال :

١- العمل الصناعي والزراعي:

يشتغل الأطفال في صناعات من مختلف الأشكال والأحجام ابتداء من صناعة الجلـــد فـــي منطقة نابولي بإيطاليا وانتهاء بعمل الطوب في كولومبيا وأيضا العمل الـــتجاري كأطفـــال الأكراد في شمال العراق الذين يعملون بتجارة السلاح التي لها مخاطر بالغة.

٢- العمل في الشوارع:

وذلك لتأمين العيش لهم ولأسرهم مثل العمل بتلميع الأحذية وغسيل السيارات وحراستها وحمل الأمتعة وبيع الزهور والحلي البسيطة ويجمعون المخلفات التي يمكن تدويرها انهم أطفال يعملون في الشوارع وليسوا أطفال شوارع كما يشاع.

٣- العمل في الخدمة المنزلية:

يمكن اعتبار العاملين في المنازل اكثر فئات الأطفال العاملين خضوعا واستغلالا، كما يبين مسح أوروغواي بان ٣٤% من الخدم في البيوت بدأو العمل قبل أن يبلوا سن الرابعة عشرة.

٤- العمل القسري والسترقاقي:

يحدث هذا العمل بشكل رئسي في جنوب أسيا إذ أن الآباء والأمهات يرهنون أطفالهم الذين في الغالب ما يكونون في الثامنة أو التاسعة لدى أصحاب المصانع أو كلاهما مقابل قروض صغيرة وينتشر هذا النوع من الصفقات علي النطاق واسع في الهند في صناعات مثل: لف السجائر وحياكة السجاد وصناعة الكبريت وعود الثقاب وصنع ألواح الكتابة والحرير.

٥- الاستقلال الجنسي التجاري:

ان الأضرار الجسدية والنفسية التي يلحقها الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال يجعله من اكثر أشكال عمالة الأطفال خطورة.

٦- عمل الفتيات :

لقد كان عمل البنت محط تركيز العديد من البحوث وذلك لان معظم المخاطر التي يتعرض لها الأولاد تتعرض لها الفتيات أيضا وعلاوة علي ذلك تواجه الفتيات مشكلات إضافية خاصة بهن تتراوح ما بين الضغوط الجنسية التي يمارسها أرباب العمل عليهن واستثنائهن في التعليم، ونلاحظ أن عمل الفتيات يكثر بالأرياف.

خامسا: العوامل المؤدية إلى انتشار ظاهرة عمالة الأطفال :

لا بد من النظر بعين الاعتبار إلى أن عمالة الأطفال ليست بسبب اقتصادي فقط وإنما لوجود قضايا ثانوية أخرى منها الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها الطفل، وفي بعض المجتمعات النامية دائما يقولون أن الأطفال الفقراء لهم الحق أن يعملوا لأنهم فقراء علما انه لا يوجد أحد يعترف بحق هؤلاء الأطفال بالأجر المناسب للطاقة التي يبذلونها، ولقد ساهمت العديد من العوامل علي تضخم المشكلة نظرا

لاعتمادها على مجموعة من المكونات الاجتماعية والاقتصادية التي تضافرت معا وأدت إلى زيادة مشكلة عمالة الأطفال ومن أهم هذه العوامل:

أولا: العوامل الاجتماعية:

تلعـب الأسـرة الـدور الرئيسـي في مجال التنشئة الاجتماعية وفي تشكيل اتجاهات الطفل وتحديد ملامح شخصيته وعلاقته بالمجتمع الخارجي، فالطفل كائن اجتماعـي ينتمي آلي مجموعة من الجماعات ومن أهم هذه الجماعات هي الآسرة التـي تمـنح المكانـة الاجتماعية التي ينتمي أليها، ويمثل الكبار في الأسرة القدوة للطفل في أساليب التعامل أو التفكير أو التعلم.

وهناك عوامل اجتماعية أخرى مثل :

١- التصدع الأسرى:

حيـث وفـاة أحد الوالدين أو كلاهما يساعد علي دفع مزيد من الأطفال إلى سوق العمل وكذلك الطلاق والمشاحنات الأسرية.

٢- العوامل السكانية:

آن زيـادة الإنجـاب حيث تبدو الصورة متزايدة لدي الأسرة ذات المستوي المعيشي الاجتماعي الاقتصادي المتدني فتزيد فيها نسبة الأمية ويقل الوعي ويغيب الاهتمام بإعطاء الطفل حقوقه.

٣- تفضيل أصحاب الأعمال تشغيل الأطفال:

وذلـك نظـرا لقلـة أجورهم أمام انخفاض المستوي التكنولوجي السائد في الورش الصناعية الصغيرة أو القضاء الزراعي.

ثانيا: العوامل الاقتصادية:

حيـث تعتبر العوامل الاقتصادية من أهم الأسباب التي تدفع ألي زيادة ظاهرة عمالـة الأطفال وآن انخفاض مستوى دخل الأسرة نتيجة التضخم وارتفاع الأسعار ومع الإبقاء للالتحاق بالعمل، ومن الملاحظ آن أرباب اسر الأطفال العاملين ينتمون آلي الفئات الدنيا في القوى العاملة فعمل الأطفال يساعد علي تامين حاجات الأسرة أو يتخذه البعض للاتفاق علي الذات.

ثالثا: العوامل التعليمية:

١- عدم كفاية النظام التعليمي :

أشـارت دراسـة المجلس العربي للطفولة والتنمية آلي آن ٧٢% من الأطفال الذيـن يعلمون كان سبب عملهم الأساسي هو الفشل في التعليم وأيضا بسبب ارتفاع

تكلفة التعليم الحقيقية بسبب الدروس الخصوصية حيث كانت السبب الرئيسي لترك ٢٥% من الأطفال لتعليمهم هذا بالإضافة إلى افتقاد التلاميذ لجو العلاقات الاجتماعية بينهم وبن المدرسين وذلك نتيجة كثرة أعداد التلاميذ في الفصل مما يمثل عبء كبير علي المدرس وعلي دوره التربوي وقدرته علي العطاء والتفاعل الإيجابي مع التلاميذ مما ينتج عنه خلق بيئة تعليمية طارده للتلميذ حيث يبحث عن بيئة بديلة قد يكون العمل أحد إضلاعها.

ونلاحظ آن هناك صلة وثيقة مباشرة بين عمالة الأطفال ومشكلات التعليم الأساسي وهناك ارتباط بين التعليم وانخفاض المستوى الاقتصادي للأسرة وهناك أيضا ارتباط بين المستوى المهني للآباء الأطفال العاملين ومستواهم التعليمي فينخرط الطفل منذ سن مبكرة في حقل العمل فيرفع نسبة التسرب من المرحلة التعليم الأساسي التي أثبتت الدراسات ارتفاعها بشكل ملفت للنظر مع انخفاض نوعية التعليم، وانخفاض المناهج الدراسية وارتفاع نسبة الرسوب.

٢- التسرب الدراسي:

مشكلة التسرب من اخطر المشاكل التي تواجه العملية التعليمية ألي ذلك عدم الاستيعاب الكامل للأطفال في سن الإلزام والأمية ودورها في إنشاء عمالة الأطفال سواء أمية الأسرة الطفل وعدم وعيها بتعليمه وعدم اهتمامها بتوفير الرعاية الملائمة له أثرها علي الطفل ذاته.

٣- المستوى الثقافي للأسرة :

فائدة التعليم غير معروفة لهم وقلة المدارس والتعليم الإلزامي والنظام التعليمي السائد الذي يسبب ترك المدرسة مثل سوء معاملة المعلمين أو الخوف منهم، عدم الرغبة بالدراسة، عدم المقدرة على النجاح في الدراسة، قد يكون توقيت الدراسة غير متناسب مع أوقات عمل الأطفال (كما في الزراعة مثلا) قد يكون موقع المدرسة بعيدا بالنسبة للأطفال، الفتيات بشكل خاص، وقد يضاعف من هذه المشكلة فقدان تسهيلات نقل الأطفال في المناطق النائية مما يؤدي بالأسرة آلي عدم تعليم أبناءهم.

رابعا: عدم كفاية التشريع: ونوضحها فيما يلي:

١- قصور القوانين الوطنية في التعامل مع ظاهرة عمل الأطفال حيث تخلو غالبا مواد القانون من تجريم هذه الظاهرة ولا تتناولها مواد تشريع العمل بالرغم

من آن الاتفاقية رقم ١٣٨ بشان تحديد الحد الأدنى لسن العمل تلزم الدول التي تصدق عليها مع منظمة العمل الدولية بالتالي :

- اتباع سياسات ترمي إلى ضمان القضاء الفعلي علي عمل الأطفال.
- تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام والعمل بحيث لا يقل عن سن الانتهاء من الدراسة في المرحلة الإلزامية.
- رفع السن الأدنى تدريجيا إلى مستوى يسمح لأحداث بالتطور الذهني والبدني الكامل.
- العمل من اجل إلا يقل الحد الأدنى لسن الاستخدام عن الثامنة عشرة، في الأعمال التي يمكن آن تسيء إلى صحة الأحداث أو سلامتهم أو أخلاقهم.

٢- تناقض وتعارض القوانين الخاصة بالتعليم الأساسي والزاميته وتشريعات العمل الخاصة بعمل الأطفال حيث نجد آن قانون العمل الخاص بعمالة الأطفال ينص عليهم تشغيل الأطفال في الأعمال غير الزراعية قبل بلوغهم اثني عشرة سنة وينظم تشغيلهم وهم في سن ١٢ –١٥ سنة في حين آن قانون التعليم الإلزامي ينص علي آن مرحلة التعليم الإلزامي من سن ٦–١٥ سنة فكيف يتحقق إلزامية التعليم حتى سن معينة ويسمح قانون العمل بالعمالة في إطار نفس السن.

سادسا: التأثيرات السلبية المدمرة لعمالة الأطفال:

يوجد أربعة جوانب أساسية يتأثر بها الطفل الذي يستغل اقتصاديا بالعمل الذي يقوم به وهي:

١- التطور والنمو الجسدي:

تتأثر صحة الطفل من ناحية التناسق العضوي والقوة، والبصر والسمع وذلك نتيجة الجروح والكدمات الجسدية، الوقوع من أماكن مرتفعة، الخنق من الغازات السامة، صعوبة التنفس، نزف وما إلي أخره من التأثيرات والخاطر التي يتعرض لها. ومنها التعرض لأصابات وحوادث في العمل.، والشعور بلا جهاد نظرا لطول ساعات العمل.

٢- التطور المعرفي:

يتأثر التطور المعرفي للطفل الذي يترك المدرسة ويتوجه للعمل، فقدراته وتطوره العلمي يتأثر ويؤدي إلي انخفاض بقدراته على القراءة، الكتابة، الحساب ، إضافة الى أن إبداعه يقل.

٣- **التطور العاطفي :**

يـــتأثر الـــتطور العاطفـــي عـــند الطفل العامل فيفقد احترامه لذاته وارتباطه الأســـرى وتقـــبله للآخريـــن وذلك جراء بعده عن الأسرة ونومه في مكان العمل وتعرضه للعنف من قبل صاحب العمل أو من قبل زملائه.

٤- **التطور الاجتماعي والأخلاقي:**

يـــتأثر الـــتطور الاجتماعي والأخلاقي للطفل الذي يعمل بما في ذلك الشعور بالانتماء للجماعة والقدرة على التعاون مع الآخرين، القدرة على التمييز بين الصح والخطأ، كتمان ما يحصل له وأن يصبح الطفل كالعبد لدى صاحب العمل.

وهناك آثار اجتماعية واقتصادية أخرى مثل:

١- ســـحب هذه الفئة من مسيرة التربية والتعليم وإدخالها سوق العمل يترتب علية زيادة عدد اللاميين في المجتمع.
٢- تحمـــل المجـــتمع عبء اقتصادي كبير وذلك نظير العمل علي محو أمية هذه الفئة كان بإمكان آن يستغل في استثمار الدولة.
٣- الكفايـــة الإنتاجـــية لهؤلاء الأطفال منخفضة نتيجة عدم تلقيهم الحد الأدنى من التعليم.
٤- ضعف إنتاجية هذه الفئة تكون سبب في تعمق ظاهرة البطالة المقنعة.
٥- تمـــثل هذه الفئة هدرا مهما للموارد البشرية التي يقع عليها عبء التنمية حيث تعتبر اغتيال مبكر لمستقبل مجتمعهم.
٦- غالبـــية هـــذه الفـــئة تكـــون اكـــثر تعرضا للانحراف نتيجة عدم تكيفهم مع المتغـــيرات التـــي يشهدها المجتمع خاصة في مجال الإنتاج الذي يعتمد علي تأهيل الأفراد تأهيل عاليا.
٧- تعانـــي غالبـــية هذه الفئة من الحالات الضعف الصحي والإصابة بالأمراض نتـــيجة جـــو العمل الذي يتعرض له الطفل في سن مبكر مثل التعرض لمواد حارقة أو حمل أشياء ثقيلة أو الضرب المبرح من صاحب العمل.
٨- غالبـــية أطفـــال هذه الفئة يسود بينهم الكثير من العادات السيئة حيث يلجئون للتدخيـــن أو تـــناول بعض المواد المخدرة ونتيجة ذلك يصبح الكذب والسرقة واللامبالاة النمط الأساسي لسلوكياتهم.

سابعا: الاستراتيجية والاقتراحات لتقليل عمالة الأطفال:

١- تعريف الأطفال الذين يعملون على مهارات للتعليم.

٢- تعزيز التعليم بطرق لا منهجية.
٣- تطوير المهن والتدريب (مع دفع مقابل) من قبل المدارس المهنية.
٤- العمل بشكل محلي ودولي لوضع قوانين يمنع فيها الأطفال تحت جيل ١٨ سنة على العمل مع الحرص على تطبيقه (العمل بشكل ضاغط).
٥- تشكيل لجنة في كل منطقة تقوم بمتابعة ومراقبة عمالة الأطفال مع إعطاء صلاحيات لهذه اللجان:

١. عمل الدولة والمؤسسات على تنفيذ حقوق الطفل لمنع عمالة الأطفال.
٢. التنسيق ما بين المجتمع المحلي والمؤسسات الدولية لتبادل الخبرات لمنع عمالة الأطفال.
٣. العمل على التقليل من العوامل التي تدفع الأطفال للعمل وعملية منع عمل الطفل يكون بدون جدوى إذا لم يكن مصاحبا مع عملية التأهيل.
٤. إزاحة الأطفال من العمل: يجب التعرف على مدى خطورة العمل والبدء بإزاحة الأطفال أصحاب العمل الخطر ثم التدرج لأقل خطورة مع وجود تعويض اقتصادي للأطفال.
٥. التأهيل يكون في مواقع العمل، والعائلة والمجتمع من أجل منع الأطفال من إكمال العمل.

هذه البرامج الثلاثة مرتبطة بمستوى ثقافة العائلة والمقصود بالثقافة قدرة الأهل للتعرف على خطورة ونتائج العمل على الطفل:

- مراقبة تطبيق قوانين عمالة الأطفال.
- العمل على خطة محلية ليكون التعليم إجباري ومنع التسرب.
- وضع عمر محدد للطفل الذي يستطيع العمل ويرتبط بنوع العمل.

ثامنا: الجهود المبذولة لمواجهة ظاهرة عمالة الأطفال:

اهتمت الاتفاقيات الدولية بتنظيم تشغيل صغار السن، وتحديد المراحل العمرية التي يجز فيها تشغيلهم، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفاع بهذه السن، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بها، واضعة ضمانات الرعاية الطبية الدورية، وتوفير الطعام المناسب لهم، وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم.

وفي هذا السياق سارت الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل صغار السن، كما حاولت الأحكام القانونية المنظمة لعمل الأطفال في كل قطر عربي على حدة أن

تأتـــي مواكــبة للاتفاقــيات الدولية والعربية. وإن بدا الاختلاف واضحًا في بعض الأحــوال بيــن كــل قطر وآخر، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل، وفي تحديــد الأعمــال الخطــرة التي يجب تجنيب الصغار العمل بها، كما جاء بعضها الآخــر غــير مســاير، للأحكام والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، وهي كما يلي :

١– الجهود الدولية المهتمة بهذه الظاهرة:

- أصــدرت مــنظمة العمــل الدولــية منذ اكثر من ٧٥ عام اتفاقية حظر عمل الأطفال قبل بلوغهم سن الرابعة عشر في المؤسسات الصناعية.
- وضــعت مــنظمة الصــحة العالمية في عام ١٩٧٩م دليلا للعاملين عن اثر الأعمال الخطرة علي صحة الطفل.
- وضعت منظمة اليونسكو خطة عمل لتلبية الاحتياجات التعليمية للأطفال وذلك في مؤتمر التعليم من اجل التعليم المنعقد سنة ١٩٩٠م.
- نظمــت هيئــت اليونسيف سنة ١٩٨٦م برنامج للأطفال الذين يعانون أوضاع صــعبة وخاصــة هؤلاء الذين يعيشون ويعملون في الشوارع وطلبت من كل دولة دراسة وضع أطفالها ووضع البرنامج المناسب لهم.
- ســاهمت المنظمات الغير حكومية في إقرار العام العالمي للطفل سنة ١٩٧٩م وسارت جهودها في مكافحة عمل الأطفال في اتجاهين:
- الاتجاه الأول: دعم برامج التعليم والتغذية والصحة بالنسبة لأطفال الذين يعملون.
- الاتجاه الثاني: يركز علي حقوق الطفل.

٢– الجهود العربية تجاه رعاية الطفولة وضمت ما يلي:

- عام ١٩٨٠م تم إعلان ميثاق الطفل العربي..
- عام ١٩٨٦م تم التوصية بإنشاء المجلس العربي للطفولة والتنمية.
- عــام ١٩٨٨م بــدأ المجلس نشاطه الفعلي حيث كانت القاهرة المقر الرئيسي للمجلــس حيث يؤكد المجلس علي أن رعاية الطفولة وحمايتها والحفاظ علي حقوقهــا هــو جوهر التنمية الشاملة والركيزة الأساسية في المستقبل المزدهر لأي أمة.

الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل:

بدأ الاهتمام على المستوى الدولي بتنظيم تشغيل الأطفال، مقترنًا بإنشاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩، وصدرت الاتفاقية رقم (٥) لعام ١٩١٩، بشأن الحد

الأدنـــى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية، وقد تلا ذلك صـــدور عشـــر اتفاقيات في شأن تحديد سن تشغيل الأحداث في مجالات الأنشطة الاقتصادية كافة، وذلك على النحو التالي.:

١- في مجال الصناعة:

تـــنص الاتفاقـــية رقم (٥) لعام ١٩١٩، على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الرابعة عشرة في المنشآت الصناعية أو الخاصة، فـــيما عـــدا المنشآت التي تقتصر على أفراد الأسرة الواحدة، وبشرط ألا تكون هذه الأعمال – بطبيعتها – تمثـــل خطورة على المشتغلين بها، ثم صدرت توصية رقم (٥٢) لسنة ١٩٣٢، بتطبيق الحد الأدنى لسن التشغيل في المنشآت العائلية أيضًا، ثم صـــدرت الاتفاقية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٢، لتعديل سن الاستخدام إلى خمس عشرة، وقـــررت الاتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨، بألا يتجاوز تشغيل من هم دون الثامنة عشرة، لمدة تزيد على سبع ساعات يوميًّا، وقضت بمنع تشغيلهم ليلاً.

٢- في مجال الزراعة:

تـــنص الاتفاقية رقم (١٠) لسنة ١٩٣١، على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث، الذين يقل سنهم عن الرابعة عشرة في أية منشأة زراعية، أو أي نوع من فـــروعها، ســـواء كانـــت عامة أو خاصة، إلا في غير الساعات المحددة لحضور الدراســـة بالمدارس، بحيث لا يكون في اشتغال هؤلاء الأحداث في هذا المجال، ما يؤدي إلى عرقلة مواظبتهم على الدراسة.

٣- الأعمال غير الصناعية:

تـــنص الاتفاقـــية رقم (٣٣) لسنة ١٩٣٥، على عدم السماح بتشغيل الأحداث الذيـــن تقـــل سنهم عن الرابعة عشرة، وكذلك الأحداث الذين تزيد سنهم عن ذلك، وتفـــرض علـــيهم القوانين واللوائح القومية، الانتظام في المدرسة في الأعمال غير الصناعية.

٤- العمل في المناجم:

وتـــنص الاتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥، على عدم جواز استخدام من تقل سنهم، عن ست عشرة سنة، في المناجم والمحاجر.

٥- في مجال العمل البحري:

أصـــدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات، وكانت أول هذه الاتفاقيات رقم (٢) لســـنة ١٩٢١، التـــي تنص على عدم السماح باستخدام وتشغيل الأحداث الذين

تقل سنهم عن (١٤) سنة على ظهر السفن فيما عدا السفن، التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة الحدث، ثم صدرت الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٦، برفع سن استخدام الحدث إلى (١٥) سنة، في مجال العمل البحري.

تاسعا: تشريعات عمل الأطفال في قانون العمل البحريني

في مملكة البحرين نظم قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ١٩٧٦\٢٣م عمل الأحـــداث وقد عرف القانون في المادة (٤٩) معني الحدث في أحكامه بأنه كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز السادسة.

شروط استخدام الأطفال في العمل بمملكة البحرين:

١٤ عامًـــا للاســـتخدام فـــي الصناعات والمهن الخاصة غير الخطرة وغير الضـــارة بالصحة، باستثناء الزراعة والقطاع البحري، والمشاريع الأسرية (شريطة أن يجـــري العمـــل بإشراف من الأسرة) والخدمة المنزلية وبعض الأعمال المؤقتة والعرضية.

الحـــد الأدنـــى لســـن ١٦ عامًـــا للعمل في المقالع وفي التنقيب عن المعادن والأحجار، وفي الأعمال التي تنطوي على أية مواد لها علاقة بالإشعاع أو بالأشعة السينية، والأعمال التي تنطوي على تعرض لغبار الإسبستوس أو القطن، والأعمال فـــي الصناعات المتصلة بالتنقيب عن النفط أو تكريره، وأعمال الخبازة أو غيرها مـــن الأفـــراد التي تستخدم لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو سبكها، وصناعة الألومنـــيوم، والمهـــن المتصـــلة بإنتاج المتفجرات أو تخزينها، وصناعة الزجاج وصناعة الآجر والبلاط وتقطيع الرخام وغيره من أنواع الأحجار، وصهر المعادن وبـــرادتها وتركيـــبها، وأعمـــال ميكانيكا السيارات، والأعمال المتعلقة بالمواد أو المكونـــات المدرجة في جدول الأمراض المهنية الملحق بقانون التأمين الاجتماعي، والتـــي يمكن أن تؤدي مناولتها أو التعرض لغبارها وأبخرتها إلى التسمم، واللحام بواسطة الأكسجين واللحام القوس والدهان، والعمل في عمليات الخلط واللصق في صـــنع الـــبطاريات الكهربائية وتصلحيها، وتنظيف الآلات وإصلاحها أثناء عملها، والعمل على المرافع، وصب المعادن، والنجارة، وسلخ الحيوانات وذبحها، وأعمال البناء من إنشاء وتجديد وإصلاح وهدم، والعمل في المواني والأرصفة والأحواض والطـــرق والأنفـــاق وشـــبكات التصـــريف والآبار والكابلات وتجهيزات الهاتف، ومنشآت الغاز وتحلية المياه وتوزيعه، والأعمال المتصلة بتوليد الكهرباء وتوزيعها

وتوريدها، أو أي نوع من أنواع الطاقة الميكانيكية، وصنع الجليد وعمليات التجميد وتعبئة أسطوانات الغاز بواسطة الضغط وحمل الأثقال التي تزيد عن ٢٠ كغ.

إمـــا عن ساعات العمل فقد حدد القانون عدم تشغيل الأحداث إثناء فترة الليل من الغروب إلى الشروق بحيث لا تقل هذه الفترة عن ١١ ساعة.، وقد حظرت آن تزيد علي ٦ ساعات يوميا.

عاشرا: دور الخدمة الاجتماعية في التعامل مع ظاهرة انتشار عمالة الأطفال:

تعتـــبر مهنة الخدمة الاجتماعية بمعناها الحديث وليدة القرن العشرين، وكانت نشـــاطات الـــرعاية الاجتماعية التي مارستها الجماعات والمجتمعات الإنسانية منذ فجـــر الـــتاريخ بمـــثابة الـــبذور الأولى التي نبتت عنها الخدمة الاجتماعية، وكان ظهورهـــا كمهـــنة متخصصـــة نتيجة لتجارب عديدة وجهود متواصلة في مواجهة المشكلات الإنسانية والتغيرات السريعة التي صاحبت الثورة الصناعية وتعقد الحياة الاجتماعـــية والضغوط المتزايدة في فترة عجزت فيها النظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت عن مواجهتها.

وان مهـــنه الخدمـــة الاجتماعية تقوم بالاهتمام والرعاية في مختلف المجالات ومـــنها في مجال الأسرة والطفولة، حيث كان لها دور ولها دور متصور ومقترح للـــتعامل مـــع ظاهرة عمالة الأطفال ولكي تكون الخدمة الاجتماعية مهنة تطبيقية قـــادرة على تحقيق الأهداف التربوية والفكرية والاقتصادية من خلال ما تقدمه من خدمـــات للطفـــل وأســـرته، فيجب آن تكون هناك مؤسسات مؤهلة ومعدة بأحدث الأســـاليب العلمـــية والـــتطويرية سواء في تقديم الخدمة أو في التعامل المهني مع الطفل في حالات السواء أو حالات اللاسواء.

وهذا يتطلب وجود أخصائي اجتماعي متمرس على التعامل المهني السليم مع الطفـــل وأســـرته، فـــي أماكن تواجد الطفل ويكمن دور الأخصائي الاجتماعي مع الأطفـــال العامليـــن مبكرا وذلك من خلال العمل مع الأطفال كأفراد وجماعات من المجـــتمع المحلي حيث يكون دورة مع الطفل في المدرسة من حيث متابعة حالات الغياب المتكرر أو التأخر الدراسي وكذلك دوره مع الأسرة وتثقيفها.

وان الطفل العامل مبكرا في حاجة آلي رعاية الخدمة الاجتماعية له وبحاجة آلـــي كل المؤسسة الحكومية والأهلية في تقديم كافة خدمات الرعاية الاجتماعية مثـــل:

١- دمات وزارة الشئون الاجتماعية: لتقديم العون والمساعدة للأسر المحتاجة.

٢- خدمـــات وزارة التربـــية والتعلـــيم: لوضع برامج ومنهج للحث على التعليم والابتعاد عن العمل المبكر.
٣- خدمات وزارة العمل: لسن قوانين وتشريعات للقضاء على عمل الأطفال.
٤- خدمـــات وزارة الصـــحة: لـــرعاية الطفولـــة من الأمراض وذلك من خلال الأمصال والتطعيمات ودور الأخصائي مع المريض.

دور الأخصـــائي الاجتماعي مع الأطفال العاملين للقضاء علي ظاهرة عمالة الأطفال:

١- تثقيف الأسر حول خطورة العمل المبكر للطفل على نفسه والأسرة والمجتمع.
٢- مساعدة ذوى الدخل المحدود.
٣- عمـــل نـــدوات تثقيفـــية للأطفال لمناقشة احتياجاتهم المختلفة وكيفية إشباعها وإتاحـــة الفرصـــة لهـــم لعبير عن آراءهم وأفكارهم وتنمية وعيهم بالمسائل المختلفة سواء الدينية أو النفسية أو الترويحية.
٤- تعزيـــز أســـاليب منهجية وكذلك وسائل التعليم المختلفة من اجل ترغيب العلم والتعلم لدى الطالب.
٥- دور الأخصـــائي بالمدرسة ومع الأسرة وكذلك بالمعامل والشركات والمصانع بحث أصحاب العمل بعدم قبول العاملين من الأطفال.
٦- حفـــز الطلاب الكسالى ومضاعفة نشاطهم عن طريق إشراكهم في الجماعات المختلفة بعطائهم بعض المسؤوليات.

وعلى الأخصائي الاجتماعي أن يؤثر تأثيرا ايجاريا في تغيير اتجاهات وأفكار الطفل حول العمل مبكرا في جميع المجالات الأخرى.

مراجع الفصل التاسع

١- أحمـــد حســـن محمـــد فـــراج، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية نحو استراتيجية عربية لمواجهتها، دار المعرفة، القاهرة. ص٢٣.

٢- حســـن المطروحـــي، مجلـــة الخفجي، دائرة الأعلام والنشر، المملكة العربية السعودية، العدد الأول، ١٩٩٧م. ص ٥٠.

3- www.Iimis-yemen.orq/st-chides 0300.htm.2006

٤- سوســـن نبـــيل شعبان وخالد محمد عوض سليمان، أضواء علي ظاهرة عمالة الأطفـــال، دراســـة نقديـــة مقدمـــة آلي مركز معلومات المرآة والطفل، مملكة البحرين، ١٩٩٩م. ص١٩.

٥- عـــبد الباسط، عمالة الأطفال بين الأمن المفقود والتنمية المشوهة، مؤتمر كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٥. ص ٣٦١-٣٦٢.

٦- مصطفى حسان، دور مقترح للتدخل المهني لمواجهة مشكلة التسرب الدراسي، مؤتمـــر الممارســـة المهنـــية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، ١٩٩٣م. ص٣

٧- عـــبد الرحمن الخطيب، الخدمة الاجتماعية الدفاع الاجتماعى، الدورة التدريبية للعامليـــن فى مجال الأحداث والشرطة النسائية، مجلة البحرين، ٢٠٠٧.

٨- الأمم المتحدة: نيويورك، وثيقة حقوق الإنسان العالمية، ١٩٤٨.